

**SISTEM PENGUPAHAN BERBASIS KINERJA
DI PT. ARLINDA PUTRA CABANG YOGYAKARTA DALAM TINJAUAN HUKUM
ISLAM DAN HUKUM POSITIF**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

Oleh:

**Budi Priyatno
12380038**

Pembimbing

**Abdul Mughits, S.Ag., M.Ag.
19760920 200501 1002**

JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (MUAMALAH)

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2017

ABSTRAK

Salah satu tujuan manusia bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, seorang pekerja bertujuan untuk mendapatkan imbalan berupa upah. Setiap pekerja selalu mengharapkan agar memperoleh upah yang layak, hal ini sama seperti yang diharapkan oleh pekerja bagian operator outlet di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta. Sistem pengupahan yang diterapkan PT. Arlinda Putra menggunakan sistem pengupahan berbasis kinerja yang mana salah satu tolok ukur upah yang diberikan kepada para pekerja adalah kinerja yang dilakukan oleh pekerja. Selain itu, perusahaan juga memberikan bagi hasil sebesar 6 % setiap hari dari hasil penjualan kotor yang dilakukan oleh pekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu data diperoleh langsung dari kegiatan di lapangan. Adapun dalam mengumpulkan data penulis melakukan wawancara dengan beberapa pihak, *observasi* lapangan, dan *study* kepustakaan. Sifat penelitian ini *deskriptif analitik* yaitu menggambarkan secara jelas, mengenai praktik pengupahan terhadap para pekerja bagian operator outlet di PT. Arlinda Putra cabang Yogyakarta. Dalam pembahasan skripsi ini, penyusun menggunakan pendekatan normatif Hukum Islam serta mengintegrasikan dengan pendekatan yuridis yakni dengan cara menganalisa bagaimana praktik pengupahan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan cara berfikir deduktif yaitu menganalisa data yang umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

Kemudian setelah dilakukan analisis, sistem pengupahan yang diterapkan PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta sudah sesuai dengan prinsip keadilan, di mana selain mendapatkan upah atas kinerja, pekerja juga akan mendapatkan bagi hasil sebesar 6 % dari hasil penjualan kotor yang dilakukan pekerja setiap harinya. Hal ini akan berpengaruh terhadap jumlah upah yang diterima oleh para pekerja. Di mana saat penjualan sedang ramai pekerja akan mendapatkan upah yang tinggi. Akan tetapi kelemahannya di saat penjualan sedang sepi, upah bagi hasil yang diterima pekerja juga kecil. Namun demikian, mengacu pada sistem keadilan yang harus dirasakan baik oleh pekerja maupun oleh pengusaha, sistem pengupahan yang diterapkan PT Arlinda Putra Cabang Yogyakarta sudah memenuhi unsur keadilan. Selanjutnya dari segi pemberlakuan denda tidak sesuai dengan ketentuan Hukum Islam, karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap upah yang diterima pekerja. Apalagi di saat penjualan sedang sepi, pemotongan upah akibat denda akan sangat memberatkan para pekerja, sehingga upah yang diterima pekerja akan semakin kecil. Hal ini tentu sangat mempengaruhi semangat kerja para pegawai kedepannya.

Kata Kunci: Pengupahan, Hukum Islam, Hukum Positif, dan Keadilan.

SURAT PERNYATAAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Budi Priyatno
NIM : 12380038
Jurusan : Muamalat
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "**Sistem Pengupahan Berbasis Kinerja di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta dalam Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif.**" adalah asli hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 12 MEI 2017 M
15 Sya'ban 1438 H

Yang menyatakan,



Budi Priyatno
NIM. 12380038



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Budi Priyatno

Kepada :

**Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta**

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Budi Priyatno

NIM : 12380038

Judul : **“PENGUPAHAN BERBASIS KINERJA DI PT ARLINDA
PUTRA CABANG YOGYAKARTA DITINJAU DARI
HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF”**

Sudah dapat diajukan kepada Jurusan Muamalat Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi atau tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 12 MEI 2017 M
15 Sya'ban 1438 H

Pembimbing,

Abdul Mughits, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197609202005011002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-274/Un.02/DS/PP.00.9/05/2017

Tugas Akhir dengan judul : SISTEM PENGUPAHAN BERBASIS KINERJA DI PT. ARLINDA PUTRA CABANG
YOGYAKARTA DALAM TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : BUDI PRIYATNO
Nomor Induk Mahasiswa : 12380038
Telah diujikan pada : Kamis, 18 Mei 2017
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang/Penguji I

Abdul Mughits, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19760920 200501 1 002

Penguji II

Dr. H. Abdul Mujib, M.Ag.
NIP. 19701209 200312 1 002

Penguji III

Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H.
NIP. 19761018 200801 2 009

Yogyakarta, 18 Mei 2017

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Syari'ah dan Hukum

DEKAN



Agus Moh. Najib, M.Ag.
NIP. 19710430 199503 1 001

MOTTO

“Kebahagiaan itu adalah tentang bagaimana menebarkan kebaikan dan memberikan kemanfaatan bagi sesama”.

(Anonim)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, karya ini saya persembahkan kepada:

Ayahanda dan Ibunda tercinta yang tak lelah dan tak henti-hentinya memberikan nasihat, dukungan, kasih sayang yang tiada tara, serta do'a dalam setiap langkahku untuk menggapai semua impian dan cita-citaku. Segala kasih sayang yang tak dapat kuungkapkan dengan kata-kata yang selalu kurangkai dalam do'a. Semoga kasih sayang Allah tercurah untuk kalian berdua.

Teruntuk kakek, nenek, saudariku, terimakasih atas doa dan dukungan kalian.

*Teruntuk segenap almamater
Jurusan Muamalat Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan
Kalijaga Yogyakarta, sahabat, rekan, dan teman-teman
seperjuangan yang telah berbagi cerita suka dan duka, canda
dan tawa mudah-mudahan tergapai semua angan dan cita-
cita.*

*hanya untaian do'a yang dapat ku berikan
semoga Allah berkenan memberikan rahmat dan kasih
sayangnya kepada kita semua.*

Kepada kalian kupersembahkan "karya ini".

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله ربّ العالمين. و به نستعين على أمور الدنيا و الدين. أشهد ان لا اله الا الله و أشهد انّ محمّدا عبده و رسوله. اللهم صلّ و سلّم على سيّدنا محمّد و على اله و أصحا به أجمعين.

Tiada kata yang paling indah penulis ucapkan melainkan rasa syukur kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan segala kenikmatan dan anugerahnya kepada penyusun, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sebagai bukti tanggung jawab akademik untuk memenuhi tugas akhir yang diberikan oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar sarjana Strata Satu di bidang Ilmu Hukum Islam.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, penyusun sangat menyadari bahwa banyak pihak yang membantu memberikan bimbingan dan pengarahan. Untuk itu dengan penuh ketulusan hati penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Agus Moh. Najib, M.Ag. selaku dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Syaifudin, S.Ag.,M.Ag. Selaku Ketua Jurusan Muamalat yang telah memberikan motivasi serta doa sehingga skripsi ini mampu terselesaikan
4. Bapak Abdul Mughits, S.Ag.,M.Ag. sebagai pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberikan bimbingan, arahan dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terwujud.

5. Para dosen UIN Sunan Kalijaga, Khususnya dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat dan pengetahuan yang lebih baik bagi penyusun.
6. Segenap Staff TU Jurusan Mua'malat dan Staff TU Fakultas Syari'ah dan Hukum yang memberi kemudahan administratif bagi penyusun selama masa perkuliahan.
7. Salam Hormat dan Takdzim untuk kedua orang tuaku tersayang Bapak Tusiran Ihwanudin dan Mama Isrohimah yang telah memberikan doa dan dorongan semangat sehingga penulis berusaha menyelesaikan cita-cita dan harapan keluarga.
8. Terima kasih untuk kakek M. Ghozin beserta almarhumah simbah putri Mu'minah semoga dimulyakan Allah dan kakek Madrohman beserta nenek Sipon atas dukungan, do'a dan dorongan semangat kepada cucunya.
9. Terima kasih untuk adikku tersayang adinda Sri Mutolingatun yang memberikan semangat dan do'a agar skripsi ini cepat selesai.
10. Terima kasihku untuk teman-teman muamalat angkatan 2012, suka & duka, kehadiran & kekompakannya sangat berarti.
11. Terimakasih teman-teman Sekretariat Masjid Nurul Huda Klitren Lor Yogyakarta dan pondokkan yang telah memberikan senyuman canda dan tawa, berbagi cerita suka maupun duka saat mengarungi kehidupan di Yogyakarta ini.
12. Terimakasih kepada bapak Ardiyansah selaku pemilik PT Arlinda Putra, bapak Imam Turmudzi selaku Rekan yang pernah menjabat sebagai HRD di

PT Arlinda Putra yang telah membantu dan memperkenankan saya melakukan penelitian ini.

13. Semua pihak yang turut membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu-persatu terimakasih atas bantuan serta motivasinya selama ini, semoga Allah SWT membalas semua jasa-jasa kalian.

Amin...

Penyusun menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan orang-orang yang mencintai ilmu. Amin.

Dengan doa yang tulus, penyusun berharap semoga amal kebaikan mereka dapat balasan yang setimpal, dan diridhai oleh Allah SWT. *Amin Yaa Robal' Alamin.*

Yogyakarta, 10 Agustus 2016 M.
7 Dzulkaidah 1437 H.

Penulis



Budi Priyatno
NIM. 12380038

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Transliterasi Arab Indonesia, pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1997 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	bâ'	B	Be
ت	tâ'	T	Te
ث	sâ'	Ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥâ'	Ḥ	ḥa (dengan titik di bawah)
خ	khâ'	Kh	ka dan ha
د	Dâl	D	De
ذ	Ẓâl	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	râ'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣâd	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍâd	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭâ'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	zâ'	Z	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge dan ha
ف	fâ'	F	Ef
ق	Qâf	Q	Qi
ك	Kâf	K	Ka
ل	Lâm	L	El
م	Mîm	M	Em
ن	Nûn	N	En
و	Wâwû	W	We
ه	hâ'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	yâ'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh syaddah ditulis rangkap.
 contoh :

نَزَّلَ	Ditulis	Nazzala
بِهِنَّ	Ditulis	Bihinna

C. Ta' Marbutah diakhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h

حِكْمَةٌ	Ditulis	Hikmah
عِلَّةٌ	Ditulis	'illah

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki lafal lain).

2. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua itu terpisahh maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	Karāmah al-auliya’
----------------	---------	--------------------

3. Bila ta’ marbutah hidup atau dengan harakat fathah, kasrah dan dammah ditulis t atau h.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakāh al-fiṭri
------------	---------	----------------

D. Vokal Pendek

فعل	Fathah	Ditulis Ditulis	A fa’ala
ذكر	Kasrah	Ditulis Ditulis	I Žukira
يذهب	Dammah	Ditulis Ditulis	U Yazhabu

E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif فلا	Ditulis Ditulis	Â Falā
2	Fathah + ya’ mati تنسى	Ditulis Ditulis	Â Tansā
3	Kasrah + ya’ mati تفصيل	Ditulis Ditulis	Î Tafṣīl
4	Dlammah + wawu mati أصول	Ditulis Ditulis	Û Uṣūl

F. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati الزحيلي	Ditulis Ditulis	Ai az-zuhailf
2	Fatha + wawu mati الدولة	Ditulis Ditulis	Au ad-daulah

G. Kata Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	A'antum
أعدت	Ditulis	U'iddat
لئن شكرتم	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif dan Lam

1. Bila diikuti huruf qomariyyah ditulis dengan menggunakan huruf "l"

القرآن	Ditulis	Al-Qur'an
القياس	Ditulis	Al-Qiyās

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf l (el) nya.

السماء	Ditulis	As-Samā'
الشمس	Ditulis	Asy-Syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisnya

ذوي الفروض	Ditulis	Ẓawī al-furūd
أهل السنة	Ditulis	Ahl as-sunnah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITASI ARAB - LATIN.....	xi
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	6
E. Telaah Pustaka	6
F. Kerangka Teoritik.....	10
G. Metode Penelitian	15
H. Sumber Data	16

I. Teknik Pengumpulan Data	17
J. Sistematika Pembahasan.....	18

BAB II: TINJAUAN UMUM TENTANG PENGUPAHAN

A. Kontrak Perjanjian dalam Hukum Positif.....	20
1. Unsur-unsur perjanjian	20
2. Syarat sah Perjanjian	20
3. Asas-asas Hukum Perjanjian	23
4. Berakhirnya Perjanjian Kontrak	24
B. Pengupahan dalam Hukum Positif	24
1. Dasar Hukum Pengupahan	25
2. Syarat-syarat Pengupahan.....	26
3. Sistem dan Waktu Pembayaran Upah	26
4. Tujuan Pengupahan	27
5. Penetapan Upah Minimum	28
6. Hak dan Kewajiban Pekerja	31
C. Akad dalam Hukum Islam.....	32
1. Rukun Akad <i>Ijārah</i>	33
2. Jenis-jenis <i>Ijārah</i>	34
3. Syarat sah <i>Ijārah</i>	34
4. Asas-asa Akad <i>Ijārah</i>	35
D. Pengupahan dalam Hukum Islam.....	36
1. Upah dalam Akad <i>Ijārah</i>	36

2. Dasar Hukum Pengupahan	37
3. Bentuk dan Syarat-syarat Upah	38
4. Prinsip-prinsip Pengupahan	39
5. Tingkatan Upah	40
E. Keadilan dalam Pengupahan	43

BAB III: SEKILAS GAMBARAN PT ARLINDA PUTRA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	48
1. Latar Belakang Perusahaan.	48
2. Lokasi PT Arlinda Putra	50
3. Visi dan Misi	51
B. Sistem Pengupahan di PT Arlinda Putra	51
C. Keadaan Pekerja dan Bentuk Kinerja Pekerja.....	55
D. Standar Ketentuan Bahan Baku Produk	59
E. Harga Produk & Ongkos Produksi Produk	63
F. Pelaksanaan Pemberian Upah Pekerja.....	65
G. Perjanjian Hari dan Jam Kerja	69
H. Struktur Organisasi Perusahaan	70
I. Denda/ sanksi administrasi	70

**BAB IV: ANALISIS TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN BERBASIS
KINERJA DI PT ARLINDA PUTRA DITINJAU DARI HUKUM
ISLAM DAN HUKUM POSITIF**

A. Ditinjau Dari Hukum Positif	74
1. Kontrak Perjanjian.....	74
2. Upah Pekerja	75
3. Waktu Kerja.....	78
B. Ditinjau dari Hukum Islam.....	78
1. Akad Perjanjian	78
2. Kinerja pekerja	84
3. Pengupahan (<i>ujrah</i>)	86
C. Denda Perusahaan	89
1. Denda <i>Resign</i> (keluar kerja)	89
2. Denda Omset	90
D. Dari Sudut Pandang Keadilan dalam Penetapan Upah.....	91

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	96
B. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran-lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial, selalu berusaha melakukan berbagai macam aktivitas untuk menunjang kehidupannya baik dilakukan sendiri maupun dengan orang lain secara bersama. Salah satu aktivitas yang bisa menunjang kehidupan manusia adalah bekerja. Di dalam aktivitas bekerja itu mengandung suatu unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan yang telah bekerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya itu akan mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkannya. Pada dasarnya ada alasan mengapa seseorang itu ingin bekerja, yaitu untuk mendapatkan upah atau gaji. Perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan karyawannya, karena karyawan merupakan unsur dan elemen terpenting dalam sebuah perusahaan sebagai pelaksana dalam setiap kegiatan.¹

Karyawan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan karena suatu perusahaan tidak akan mungkin dapat menjalankan operasionalnya sendiri tanpa adanya karyawan.² Atas dasar jasa yang dilakukan oleh karyawan ini, maka perusahaan berkewajiban untuk memberikan imbalan berupa upah atau gaji. Di dalam menentukan upah atau gaji, terlebih dahulu harus

¹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 247.

² *Ibid.*

ada persetujuan antara perusahaan dengan karyawan yang dituangkan dalam sebuah perjanjian kerja. Perjanjian kerja berisi klausul yang di dalamnya memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha sebagai pemberi kerja dengan karyawan sebagai penerima kerja. Perusahaan dalam menentukan besaran upah terhadap karyawannya menggunakan acuan berupa upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota yang sudah ditetapkan oleh gubernur. Penetapan upah minimum ini diatur dalam pasal 88 sampai dengan pasal 98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya diperjelas dengan PP. Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Penerapan upah minimum yang selalu naik setiap tahunnya menimbulkan problematika baru, tidak sedikit perusahaan yang mengajukan penangguhan kenaikan upah karena tidak sanggup memberikan upah sesuai yang ditetapkan oleh pemerintah, bahkan ada sebagian perusahaan yang akhirnya merumahkan pekerjanya. Tuntutan gaji yang tinggi oleh para pekerja tidak seimbang dengan produktifitas yang rendah. Bagi perusahaan berskala besar kenaikan gaji setiap tahunnya tidak menjadi permasalahan, akan tetapi bagi perusahaan berskala kecil penerapan upah minimum cukup memberatkan sehingga berakibat dengan banyaknya perusahaan yang merugi dan akhirnya gulung tikar karena biaya produksi lebih tinggi dari laba yang dihasilkan. Upah ditetapkan dengan menggunakan asas keadilan. Masing-masing pihak memperoleh upah yang sesuai dengan kinerjanya tanpa bersikap zalim terhadap yang lainnya. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan tidak berdasarkan atas bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dan hasil

kerja mereka. Sedangkan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka.³

Tidak jarang terjadi perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan terkait penentuan besaran upah. Para pekerja menuntut agar pemerintah menetapkan upah minimum yang layak. Dalam menyuarakan aspirasinya, para buruh sering melakukan demonstrasi menuntut pemerintah untuk menaikkan upah minimum bagi para pekerja. Namun dilain sisi kinerja produktifitas buruh yang rendah serta bisnis perusahaan yang sedang goyah menyebabkan kondisi keuangan yang semakin menurun, sehingga banyak perusahaan melakukan efisiensi, termasuk rasionalisasi untuk menjaga agar perusahaan tetap berproduksi dan tidak merugi. Salah satu jalan yang ditempuh oleh perusahaan adalah dengan merumahkan karyawannya baik dengan cara pensiun dini atau bahkan dengan cara pemutusan hubungan kerja.

Pada kenyataannya sering terjadi penyimpangan-penyimpangan dari ketentuan norma-norma hukum Islam. Padahal masalah upah dalam kerja sama ini menjadi penting karena upah merupakan hak pekerja sebagai balas jasa dari tenaga dan pikiran yang telah dicurahkan dalam melaksanakan suatu tanggung jawabnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan sekaligus menjadi kewajiban perusahaan yang telah mendapatkan manfaat dari pekerjaannya itu⁴.

³Ika Novi, "Pengupahan," Jurnal *az-Zarqa*, diakses pada pukul 10.26 wib hari Minggu, 21 Agustus 2016.

⁴ *Ibid.*

Dalam hal pengupahan, beberapa perusahaan menerapkan sistem pengupahan tertentu, hal ini tergantung dari kebijakan pemilik perusahaan tersebut, seperti misalnya yang diterapkan oleh PT Arlinda Putra Cabang Yogyakarta yang menjadi obyek penelitian ini. Sebelum menjadi perusahaan perseroan terbatas, PT. Arlinda Putra merupakan sebuah persekutuan dagang yang bernama CV. UNIX yang bergerak dalam bidang service komputer. Setelah mendapatkan kepercayaan dari investor *Blueoffice Bussines Center* dan membuka kantor di Surabaya, CV. UNIX mulai merambah usaha dalam bidang Warung internet, penjualan ATK, warung telpon, fotocopy, minicafe, pengiriman barang, ticketing online, virtual office, dan persewaan kantor. Dan pada tahun 2012 CV. UNIX berubah menjadi PT. Arlinda Putra yang bergerak dalam bidang penjualan makanan dengan menu utama berupa kebab, burger, dan sebagainya.

Berdasarkan penelitian awal yang penyusun lakukan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta yang beralamat di Jalan Godean, Desa Banyumeneng RT 13 RW 04 Sleman, bahwa di dalam pemberian upah terhadap karyawannya, PT. Arlinda Putra tidak menggunakan sistem pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah, akan tetapi menggunakan sistem pengupahan berbasis kinerja yang menekankan bahwa upah yang diterima oleh pekerja berdasarkan atas kinerja yang dimiliki oleh pekerja. Hipotesis awal dari penulis, sistem pengupahan yang di terapkan PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta ini berusaha menjembatani sistem pengupahan antara pengusaha dan karyawannya sehingga tercipta pengupahan yang adil baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja, sehingga sistem pengupahan yang diterapkan PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta ini menarik

penulis untuk meneliti dan menuangkannya dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Sistem Pengupahan Berbasis Kinerja di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta dalam Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif.”**

B. Pokok Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang penulis susun di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui tentang

1. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta ?
2. Bagaimana tinjauan hukum positif terhadap praktik pengupahan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta ?
3. Bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap praktik pengupahan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta ?
4. Bagaimana tinjauan prinsip keadilan terhadap praktik pengupahan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan dan menggambarkan standar upah yang diterapkan PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta.
2. Mengetahui gambaran sistem pengupahan yang diterapkan PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta dari sudut pandang hukum positif.
3. Mengetahui gambaran sistem pengupahan yang diterapkan PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta dari sudut pandang Hukum Islam.

4. Mengetahui sistem pengupahan yang diterapkan PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta dari sudut pandang keadilan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Memberi kontribusi untuk ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan bagi peneliti pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya tentang sistem pengupahan berbasis kinerja di PT Arlinda Putra.
2. Bermanfaat bagi masyarakat umum sebagai penjelas dan pemberi keterangan mengenai upah berbasis kinerja yang diterapkan PT Arlinda Putra.

E. Telaah Pustaka

Diantara beberapa karya ilmiah dari penyusun lain yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Asrori yang mengkaji tentang sistem upah buruh di pabrik rokok PT. Gudang Garam Kediri. Penelitian ini dititik beratkan pada sistem pengupahan pekerjaan borongan bagi buruh dikaitkan dengan ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Kediri tahun 1977.⁵

Skripsi yang ditulis oleh Nurhidayati Nafsiyah dengan judul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pepitan Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat”⁶, yang menyebutkan bahwa dalam praktiknya, sistem pengupahan

⁵ Asrori, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Pekerjaan Borongan di PT. Gudang Garam Kediri”, *skripsi* tidak diterbitkan (Yogyakarta: Fak. Syariah IAIN Sunan Kalijaga, 1997).

⁶ Nurhidayati Nafsiyah, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pepitan Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat”, *skripsi* tidak diterbitkan (Yogyakarta: Fak. Syariah UIN Sunan Kalijaga, 1997).

yang diterapkan di Keraton Yogyakarta tidak bertentangan dengan Hukum Islam, baik itu dari segi akad *ijārahnya* ataupun dari segi keadilannya. Meskipun upah tergolong minim, namun hal itu dapat diterima oleh abdi dalem dan dilakukan atas dasar kerelaan dari kedua belah pihak, dan berdasarkan '*urf*' yang berlaku di keraton bahwa menjadi sebuah kewajiban bila abdi dalem menerima upah dengan jumlah yang telah ditentukan sultan, meskipun itu sangat minim.

Skripsi karya Muhammad Latief Fakhruddin yang mengkaji sistem pembayaran upah bagi pengrajin tas anyaman di desa Sukoreno Kecamatan Sentolo Kabupaten Kulonprogo. Latief melihat bahwa dalam kerjasama ini terdapat beberapa kekurangan yang berangkat dari kurang jelasnya akad perjanjian yang dilaksanakan, sehingga salah satu pihak sering mengingkari isi perjanjian.⁷

Skripsi yang ditulis oleh Ariyanti Mustofa pada tahun 2007. Dalam skripsi ini dijelaskan bahwa kesepakatan yang terjadi antara pengguna jasa dan kuli bangunan dilakukan secara lisan dan dilakukan atas dasar saling percaya, hal ini tidak bertentangan dengan hukum Islam. Akan tetapi adanya perbedaan hasil pekerjaan antara pemberian upah yang dilakukan secara borongan dengan pemberian upah secara harian, para pengguna jasa menerima hasil pekerjaan itu dengan berbagai keluhan, sehingga hal ini tidak memenuhi nilai keadilan karena

⁷ Muhammad Latief Fakhruddin, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Pemberian Upah Bagi Pengrajin Tas Anyaman di Desa Sukoreno Kecamatan Sentolo Kabupaten Kulonprogo", *skripsi* tidak diterbitkan (Yogyakarta, Fak. Syariah IAIN Sunan Kalijaga, 1998).

kuli bangunan tidak melaksanakan kewajiban dengan baik sehingga pengguna jasa tidak mendapatkan haknya secara penuh.⁸

Skripsi yang disusun oleh Haryono pada tahun 2011, dalam skripsi ini, penulis menggunakan teori upah dan '*urf*' karena sistem pengupahannya tidak merujuk pada suatu peraturan perundang-undangan. Penulis menyatakan bahwa pemberian upah kepada pekerja dalam hal ini supir taksi tidak berdasarkan pada perbedaan kelas jenjang pendidikan, akan tetapi upah yang mereka terima sesuai dengan jerih payah pekerja. Namun dalam prakteknya, pengusaha kurang memperhatikan aspek keadilan yang seharusnya dirasakan oleh pekerja.⁹

Skripsi yang ditulis oleh Chusnul Chotimah pada tahun 2012, menyatakan bahwa pengupahan yang diterapkan di Perusahaan Salim Silver Yogyakarta tidak diterapkan perjanjian secara tertulis, melainkan hanya dengan kesepakatan lisan saja dan dikatakan sesuai dengan ketentuan akad-akad ijarah, namun belum memenuhi standar upah minimum yang ditetapkan Pemerintah (UMP).¹⁰

Pandu Suwito dalam skripsinya pada tahun 2013, yang menjadi pokok permasalahan adalah adanya ketidakadilan pemberian upah terhadap pekerja borongan yaitu pekerja penyortir kain. Perjanjian antara pihak pengusaha dan pihak pekerja belum diterapkan, artinya hanya dilakukan secara lisan saja. Sistem

⁸Ariyanti Mustofa, "Studi Nilai Keadilan terhadap Upah Harian dan Upah Borongan Kuli Bangunan (Studi di Desa Bendungan Kecamatan Wates Kabupaten Kulonprogo)", *skripsi* tidak diterbitkan (Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, 2007).

⁹ Haryono, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan di PT. Arga Surya Alam Perkasa Yogyakarta", *skripsi* tidak diterbitkan (Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, 2011).

¹⁰Chusnul Chotimah, "Sistem Pengupaha Pengrajin Perak di Perusahaan Salim Silver Kotagede Yogyakarta dalam Perspektif Hukum Islam", *skripsi* tidak diterbitkan (Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, 2012).

pemberian upah kepada pekerja di CV. Maju Limbah dapat dikategorikan dalam ajir 'am, karena bekerja pada pengusaha tertentu dan hanya diikat oleh upah yang didasarkan atas hasil kerjanya, yakni berapa banyak pekerja menghasilkan sortira kain dalam setiap minggunya. Di dalam pengupahannya sering kali terjadi keterlambatan pembayaran upah oleh pekerja, hal ini terjadi bukan hanya karena kesalahan perusahaan saja akan tetapi karena pengupahannya melibatkan perusahaan lain sebagai penadah. Pihak pekerja pun tidak pernah mempermasalahkannya karena kedua belah pihak telah saling rela walaupun tidak ada perjanjian kontrak tertulis. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh CV. Maju Limbah sudah menjadi adat kebiasaan di daerah setempat. Kebiasaan ini tidak menyebabkan nash menjadi tidak berfungsi, maka 'urf (kebiasaan yang terjadi bisa dijadikan landasan hukum.¹¹

Skripsi yang ditulis oleh Bayu Aji Santoso pada tahun 2013, dalam penelitiannya ia menyatakan bahwa sistem penggajian di G'bol Coffee Cafe kurang sesuai dengan nilai hukum Islam yaitu mengenai penerapan prinsip-prinsip keadilan yang masih kurang tepat terkait dengan perbedaan fasilitas yang diperoleh oleh karyawan yang mendapatkan tempat tinggal. Dimana terdapat sebagian karyawan yang berlatar belakang sebagai mahasiswa dan punya kost-kostan sendiri, dan tidak mendapatkan fasilitas tempat tinggal tersebut, terjadi ketimpangan dengan karyawan yang berdomisili di warung. Apabila perbedaan ini

¹¹Pandu Suwito, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Pengupahan Pekerja Borong Penyortir Potongan Kain di CV. Maju Limbah Dusun Jeblog Kelurahan Tirtonirmolo Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul", *Skripsi* tidak diterbitkan (Yogyakarta, Fak. Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, 2013).

dinominalkan, maka akan terjadi ketidakadilan jumlah upah yang diterima karyawan. Dalam hal waktu kerja juga terjadi perbedaan antara shift pagi dan shift malam, dimana shift pagi durasinya lebih banyak daripada shift malam.¹²

Dari penelitian-penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa belum ada penelitian yang meneliti tentang sistem pengupahan berbasis kinerja dan belum ada yang membahas tentang upah yang diterapkan di PT Arlinda Putra Cabang Yogyakarta.

F. Kerangka Teoritik

Dalam penyusunan karya ilmiah ini yang menjadi pokok landasan penulisan karya ilmiah ini yang pertama adalah teori tentang *ujrah* dan yang kedua adalah teori tentang keadilan.

1. Teori *Ujrah*

Hukum islam mengatur peri kehidupan manusia secara menyeluruh mencakup segala macam aspeknya. Hubungan manusia dengan Allah diatur dalam bidang ibadat dan hubungan manusia dengan sesamanya diatur dalam bidang muamalat dalam arti luas, baik yang bersifat perorangan maupun yang bersifat umum.¹³

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Upah merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau bayaran tenaga yang

¹²Bayu Aji Santoso, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Penggajian di G'Bol Coffee Cafe Yogyakarta", *Skripsi* tidak diterbitkan (Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, 2013).

¹³Ahmad Azhar Basjir, *Asas-asas Hukum Mu'amalat (Hukum Perdata Islam)* (Yogyakarta: UII Press, 2000), hal 4.

sudah dipakai untuk mengerjakan sesuatu.¹⁴ imbalan/ balas jasa ini diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja atas jasa yang telah ia lakukan. Kedua belah pihak sama-sama mendapatkan keuntungan, pekerja sebagai pelaksana kerja mendapatkan upah atas jasa yang ia berikan sedangkan pemberi kerja mendapat manfaat atas apa yang dilakukan oleh pekerja, sehingga terjadi hubungan yang saling menguntungkan di antara kedua belah pihak. Al-Qur'an maupun as-Sunnah telah memerintahkan kepada manusia untuk berkerja/ berusaha secara maksimal sehingga mendapatkan balasan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Al-Qur'an dengan tegas memerintahkan bahwa upah/ imbalan harus diberikan kepada yang berhak menerimanya.

Firman Allah:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ¹⁵

Dalam ayat tersebut Allah swt. menegaskan bahwa ketika seseorang menyewa orang lain untuk menyusukan anaknya, maka ia diharuskan untuk memberikan upah kepada orang yang disewa.

Selain itu Allah juga menegaskan dalam surat yang lain:

وَإِنْ أُرِدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيْتُمْ¹⁶
بِالْمَعْرُوفِ، وَاتَّقُوا اللَّهَ، وَعَلِمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ.

¹⁴ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, cet. Ke-5 (Jakarta: Balai Pustaka, 1985), hlm. 1132.

¹⁵ QS. At-Thalaq (65): 6.

¹⁶ QS. Al-Baqarah (2): 233.

Allah SWT menjelaskan tentang kebolehan menyewa jasa tenaga kerja dengan syarat yaitu memberikan upah secara patut kepada orang yang kita sewa tenaganya.

Hadis nabi

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجفّ عرقه¹⁷

Dalam hadist tersebut, Rasulullah saw. memerintahkan agar memberikan upah secara patut saat mempekerjakan orang lain, sehingga tidak dibenarkan untuk memberikan upah secara sewenang-wenang. Apabila kita kaitkan dengan kondisi sekarang ini, hadis tersebut menuntut agar upah pekerja dibayar tepat pada waktunya.

2. Teori Keadilan

Salah satu sumbangan terbesar Islam kepada umat manusia adalah prinsip keadilan dan pelaksanaannya dalam setiap aspek kehidupan manusia. Dengan mengubah sifat hanya mementingkan diri sendiri manusia kepada sifat yang sebaliknya (tidak hanya mementingkan diri sendiri), dan menyalurkan atau memberi jalan keluar tanpa suatu tekanan, Islam berhasil memberikan suatu penyelesaian yang praktis kepada masalah ekonomi modern.¹⁸ Semua orang didorong untuk bekerja bersama-sama dalam menyusun suatu sistem ekonomi yang berdasarkan prinsip persamaan dan keadilan kepada semua orang dan yang tidak hanya tertuju kepada individu

¹⁷ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Majjah al-Robi'I al-Qazwini, *Sunan Ibnu Majah* (Beirut, daar al-Kutub al-Ilmiyah, t.t.) II: 675.

¹⁸Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 74.

atau pihak tertentu dalam masyarakat. Pemberian upah harus berdasarkan asas keadilan.

Firman Allah:

إن الله يأمر بالعدل والإحسان وإيتاءى ذى القربى وينهى عن الفحشاء

¹⁹والمنكر والبغى يعظكم لعلكم تذكرون

Sikap adil harus tercermin dalam perbuatan muamalat. Oleh karena itu, islam mengatur hal-hal yang bertentangan dengan sikap adil yang tidak boleh dilakukan oleh manusia.²⁰ Salah satu sikap adil yang harus diberikan oleh pengusaha adalah memberikan upah kepada pekerjanya sesuai dengan kadar/jasa yang diberikan oleh penerima kerja. Selain itu aspek keadilan juga harus dirasakan oleh pengusaha selaku pemberi kerja, keadilan yang diterima oleh pemberi kerja adalah tidak memberikan upah diluar batas kemampuan dari pemberi kerja.

Baik al-Qur'an maupun as-Sunnah tidak mengatur secara rinci mengenai masalah pengupahan, akan tetapi hanya secara garis besarnya saja, hal demikian karena pengupahan masuk dalam ranah mu'amalah yang senantiasa berkembang sesuai dengan konteks *zaman* dan *makan*.

Di dalam bermuamalah setidaknya ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan, seperti yang ditegaskan oleh Ahmad Azhar Basyir, yaitu:

a. Pada dasarnya segala bentuk mua'malat adalah mubah, kecuali yang ditentukan lain oleh al-Qur'an dan Sunnah rasul.

¹⁹ QS. An-Nahl (16): 90.

²⁰ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 95.

- b. Mu'amalat dilakukan atas dasar suka-rela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan.
- c. Mu'amalat dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindarkan kerusakan dalam hidup masyarakat.
- d. Mu'amalat dilaksanakan dengan memelihara nilai keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempatan.²¹

Jika kita kembalikan kepada asas keadilan, maka keadilan menuntut agar upah kerja seimbang dengan jasa yang diberikan oleh pekerja.²²

Untuk memberikan upah adil dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus memperoleh perhatian²³, yaitu:

- 1) Keadilan distributif yang menuntut agar para pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan memperoleh imbalan atau upah yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan perorangan para pekerja berkenaan dengan situasi keluarganya.
- 2) Keadilan harga kerja yang menuntut agar kepada para pekerja diberikan upah seimbang dengan tenaga yang telah diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang menguntungkan para pemilik pekerjaan.

²¹Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas...*, hlm 10.

²²Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman* (Yogyakarta: Penerbit Mizan, 1996), hlm. 195.

²³ *Ibid.*

G. Metode Penelitian

Dalam penulisan karya ilmiah ini, metode yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) di mana penelitian dilakukan secara langsung dilapangan untuk memperoleh data-data yang diperlukan.²⁴ Adapun lokasi penelitian adalah di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta sebagai sumber data primer, sedangkan sumber data sekunder penulis menggunakan buku-buku lain yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pengupahan.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitik yaitu menilai masalah yang ada dalam pokok bahasan secara kritis dan objektif, kemudian mendeskripsikan praktik yang penulis temukan di lapangan dan menyimpulkan hasil analisis penulis dari aspek hukum Islam dan hukum positif.

3. Pendekatan penelitian.

ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dimana sistem pengupahan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta di analisis menggunakan undang-undang dan peraturan pemerintah yang mengatur tentang pengupahan. Selain itu, sistem pengupahan yang diterapkan PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta juga dianalisis menggunakan norma-norma Hukum Islam yang di dasarkan pada nash-nash Al-Qur'an dan as-Sunnah, kaidah fiqh maupun pendapat-pendapat ulama.

²⁴ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian*, cet. ke-13 (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 10.

H. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah pekerja atau karyawan outlet di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta. Sehubungan dengan hal itu, peneliti menggali data dengan menentukan responden.²⁵ yang dapat memberikan penjelasan mengenai hal-hal yang ada hubungannya dengan sistem pengupahan yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Adapun responden tersebut adalah pengusaha sekaligus pemilik dalam hal ini pihak PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta, dan para karyawan outlet di perusahaan PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain yang tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data tersebut biasanya berwujud dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan obyek penelitian.²⁶ Data ini sebagian merupakan data-data internal seperti buku, jurnal, artikel, surat perjanjian kerja di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta, karya ilmiah, dan kitab-kitab.

²⁵ Responden adalah sumber data yang berupa orang (Manusia), lihat I Made Wirartha, *Pedoman Penulisan: Usulan Peneletian dan Tesis* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006), hlm. 44.

²⁶ Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, cet. ke-2 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 91.

I. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang objektif dari hasil penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara langsung dan sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti.²⁷ Adapun teknik observasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi langsung, dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung atau tanpa alat terhadap gejala-gejala subyek yang diteliti²⁸, dalam hal ini adalah tentang praktik pengupahan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal variabel yang berupa catatan, transkrip, surat kabar, buku, majalah, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.²⁹ Dalam hal ini yang berhubungan dengan pengupahan di PT Arlinda Putra Cabang Yogyakarta.

²⁷ M. Ali, *Penelitian Pendekatan Prosedur dan Strategi* (Bandung: Aksara, 1985), hlm. 91.

²⁸ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1996), hlm. 26.

²⁹ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hlm. 274.

3. Wawancara

Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu.³⁰Yaitu dengan cara memperoleh data melalui dialog dengan pihak-pihak yang bersangkutan dengan pembahasan skripsi ini, dalam hal ini adalah *Owner* Perusahaan, *HRD* dan karyawan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta. Metode ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang sistem pengupahan berbasis kinerja yang diterapkan oleh PT Arlinda Putra Cabang Yogyakarta.

4. Analisis Data

Metode yang digunakan penulis adalah teknik analisis data kualitatif, untuk mendapatkan data yang valid, jadi setelah data terkumpul selanjutnya dipilah-pilah dan dianalisa dengan menggunakan metode induksi, untuk memperoleh kesimpulan umum tentang sistem pengupahan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta.

J. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman dan pembahasan terhadap permasalahan yang diangkat ini, maka pembahasannya disusun secara sistematis sesuai dengan urutan permasalahan yang ada.

³⁰ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian...*, hlm. 95.

Bab pertama, berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, berisi tentang teori ujah, teori keadilan, dan pengupahan dalam hukum positif.

Bab ketiga berisi sistem pengupahan berbasis kinerja di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta meliputi profil perusahaan berupa letak geografis, sejarah berdirinya, dan sistem pengupahan yang digunakan PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta.

Bab keempat merupakan analisis terhadap data yang diperoleh tentang sistem pengupahan berbasis kompetensi di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta baik ditinjau dari hukum positif maupun hukum islam.

Bab kelima adalah penutup, bab ini berisi tentang hasil analisis dan pemaparan yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya dan kemudian dirangkum dalam sebuah kesimpulan dan dilanjutkan dengan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penjelasan dan pemaparan yang telah penyusun sampaikan pada bab-bab sebelumnya mengenai Pengupahan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta ditinjau dari Hukum Islam dan Hukum Positif, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem pengupahan yang terjadi di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta menggunakan sistem pengupahan berbasis kinerja di mana upah karyawan diukur berdasarkan kinerja karyawan setiap harinya. Selain itu, PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta memberikan bagi hasil sebesar 6 % dari hasil penjualan kotor yang dilakukan oleh karyawan setiap harinya.
2. Sistem pengupahan yang terjadi di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta tidak sesuai dengan ketentuan di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan upah minimum provinsi/ kabupaten/ kota yang ditetapkan oleh pemerintah.
3. Sistem pengupahan yang ditetapkan PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta sudah memenuhi ketentuan-ketentuan pengupahan menurut Hukum Islam, sehingga perjanjian yang terjadi di PT. Arlinda Pura Cabang Yogyakarta dipandang sah menurut Hukum Islam.
4. Seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa pendapatan perusahaan berasal dari jual beli makanan ringan berupa kebab, sehingga pendapatan perusahaan dipengaruhi oleh besar kecilnya hasil penjualan yang dilakukan

oleh pekerja bagian operator outlet. Sehingga untuk mengukur adil tidaknya upah yang diberikan perusahaan bisa menggunakan prinsip keadilan proporsional yang menuntut agar upah kerja sesuai dengan kadar kerja dan hasil produksi yang dilakukan oleh pekerja. Maka, berdasarkan penjelasan di atas pengupahan yang diterapkan PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta sudah memenuhi unsur keadilan proporsional.

B. Saran.

1. Dalam Hal kontrol bahan baku, sebaiknya perusahaan lebih teliti lagi dalam mengawasi ketentuan kontrol bahan baku khusus, jangan sampai rusaknya bahan baku khusus yang diakibatkan oleh kesalahan perusahaan dibebankan terhadap para pekerja.
2. Dalam hal pemberlakuan denda, sebaiknya perusahaan menghindari pemberlakuan denda terhadap para pekerja, karena di saat upah yang diterima pekerja kecil, hal itu akan membuat upah yang diterima oleh pekerja semakin kecil, sehingga berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawan.
3. Perusahaan agar lebih disiplin dalam mengatur kelancaran pasokan bahan baku, agar tidak terjadi keterlambatan pasokan bahan baku.

DAFTAR PUSTAKA

A. Al-Qur'an

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an an Terjemahanya*, Bandung: Syamili al-Qur'an, 2006.

Departemen Agama RI, *Al-Quranul Karim*, Jakarta: Al Fatih, 2012.

B. AL-Hadis dan Syarah

Al-Qazwini , Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Majjah al-Robi'i, *Sunan Ibnu Majah*, Beirut: daar al-Kutub al-Ilmiyah, 2009.

Al Bukhari, Abu Abdullah, *Şahih al-Bukhari*, Beirut: Dar al Fikr, t.t.

Muhammad, Abu Isa, *al-Jami' al- Şahih wahua Sunan at-Tirmidzi*, Beirut: Dar al Fikr, 1988.

C. Fikih dan Usul Fikih

Asjmuni A. Rahman, *Qoidah-qoidah Fiqih*, (Jakarta : Bulan Bintang, 1976).

Basyir, Ahmad Azhar, *Asas-Asas Hukum Mu'amalat (Hukum Perdata Islam)*, Yogyakarta: UII Press, 2000.

Karim, Helmi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993.

Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, Jakarta: Prenada Media Group, 2012.

Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2002.

Syafei, Rahmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001.

D. Buku, Jurnal, Artikel, Undang-undang dan Majalah

Afandi, M. Yazid, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009.

- Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 2002.
- Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang (Muhammad as A Trader)*, Jakarta: Yayasan Swarna Bhummy, 1995.
- An-Nabhani, Taqiyuddin, *Sistem Ekonomi Islam*, Bogor: Al Azhar Press, 2009.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Ascarya, *Akad dan Produk Syari'ah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- At-Tariqi, Abdullah Abdul Husain, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004.
- A. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji & Upah*, Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.
- Basyir, Ahmad Azhar, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, Bandung: Mizan, 1996.
- Burhanuddin S., *Hukum Kontrak Syariah*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2009.
- Daud, Mustafa Haji, *Pekerjaan dan Perusahaan Menurut Islam*, ttp.: Utusan Publication dan Distributor, 1994.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985.
- Hardjoprajitno, Purbadi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Tangerang: Universitas Terbuka, 2014.
- Miru, Ahmadi, *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Pasaribu, Chairuman dan Suharwadi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996.
- Qardhawi, Yusuf, *Peran Nilai dan Norma dalam Perekonomian Islam*, Jakarta: Robbani Press, 1997.

Qardhawi, Yusuf, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema Insani, 2006.

Syaifuddin, Muhammad, *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2012.

Taufiq, Muhammad, *Keadilan Substansial Memangkas Birokrasi Hukum*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.

Uwiyono, Aloysius dan Siti Hajati Hoesin dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.

Munawwir, Ahmad Warson, *Al-Munawwir Kamus Arab-Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Progresif, 2004.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.



Lampiran 1

TERJEMAHAN AYAT-AYAT AL-QUR'AN, HADITS

DAN TEKS ARAB

TERJEMAH BAB I

No.	Hlm.	Footnote	Terjemahan
1	11	15	“Kemudian jika merek menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka.
2	11	16	“Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.”
3	12	17	“Berikanlah pekerja upahnya sebelum kering keringatnya.”
4	13	19	“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran

TERJEMAH BAB II

No	Hlm	Footnote	Terjemahan
1	37	36	“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan.

			Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran
2	38	37	“Berikanlah pekerja upahnya sebelum kering keringatnya.”
3	41	43	“Sungguh ada (jaminan) untukmu di sana, engkau tidak akan kelaparan dan tidak akan telanjang, dan sungguh, di sana engkau tidak akan merasa dahaga dan tidak akan ditimpa panas matahari.”
4	41	44	“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang diusahakannya.”
5	42	45	“Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi.”
6	44	50	“Kamu tidak berbuat Zalim (merugikan) dan tidak dizalimi (dirugikan).
7	45	54	“Dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.”
8	45	55	“Kemudian setiap orang akan diberi balasan yang sempurna sesuai dengan apa yang dilakukannya dan mereka tidak dizalimi.”
9	47	60	“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar, dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.

TERJEMAH BAB IV

No.	Hlm.	Footnote	Terjemahan
1	85	9	“Hukum asal dalam sebuah transaksi adalah kerelaan kedua belah pihak yang bertransaksi, hasilnya adalah berlaku sahnya yang diakadkan.”
2	88	11	“Menceritakan kepada saya Qutaybah, Menceritakan kepada saya Risydin bin Sa’din dari Abi Hani’ Al Haulany dari Abbas Al Hijriy dari Abdullah bin ‘umar berkata:

			Datang seorang laki-laki kepada Nabi saw. kemudian ia berkata: “Wahai Rasulallah, berapa kali saya harus memaafkan pekerja ?” mendengar itu Rasalullah diam. Kemudian laki-laki itu berkata, “Wahai Rasulallah, berapa kali saya harus memaafkan pekerja ?.” kemudian Rasulallah menjawab “Setiap hari tujuh puluh kali.”
3	90	13	“Allah mengasihi orang yang murah hati dalam menjual, murah hati dalam membeli, dan murah hati dalam menagih.”
4	92	14	“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan..”
4	13	19	“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran

Lampiran 2

LAMPIRAN Biografi Ulama dan Sarjana

1. Ahmad Azhar Basyir, MA.

Ahmad Azhar Basyir, MA. dilahirkan di Yogyakarta pada tanggal 21 November 1928. Ia adalah Pimpinan Pusat Muhammadiyah periode 1990-1995. Selain pernah menempuh pendidikan tinggi di PTAIN Yogyakarta, ia pernah mengenyam pendidikan tinggi di Universitas Baghdad Irak, yang kemudian tidak diselesaikannya, karena pindah ke Universitas Darul Ulum Mesir hingga mencapai gelar Master tahun 1968.

Ia banyak menulis karya ilmiah, diantaranya yaitu Refleksi Atas Persoalan Keislaman (seputar filsafat, politik, hukum, & ekonomi); Garis-Garis Besar Ekonomi Islam; Hukum Waris Islam; Sex Education; Citra Manusia Muslim; Syarah Hadits; Missi Muhammadiyah; Falsafah Ibadah Dalam Islam; Hukum Perkawinan Islam; Negara dan Pemerintahan Dalam Islam; Mazhab Mu'tazillah (Aliran Rasionalisme dalam Filsafat Islam); Peranan Agama dalam Pembinaan Moral Pancasila; Agama Islam I dan II, dan lain-lain.

2. Afzalurrahman

Fazlur Rahman dilahirkan pada tanggal 21 september 1919 Hazara, suatu daerah di Anak Benua Indo-Pakistan yang sekarang terletak di Barat Laut Pakistan. Ia dilahirkan dari keluarga yang sangat religius. Kereligiusan ini dinyatakan sendiri dengan mengatakan bahwa ia mempraktekkan ibadah-ibadah keislaman seperti shalat, puasa, dan lainnya tanpa meninggalkannya sekalipun (1992:59). Dengan latar belakang kehidupan keagamaan yang demikian, maka menjadi wajar ketika berumur sepuluh tahun ia sudah menghafal al-Quran. Adapun mazhab yang di anut keluarganya adalah mazhab Hanafi.

Walaupun hidup di tengah-tengah keluarhga mazhab Sunni, Fazlu Rahman mampu melepaskan diri dari sekat-sekat yang membatasi perkembangan intelektualitas dan keyakinannya. Ia dapat mengekspekstasikan gagasan-gagasannya secara terbuka dan bebas. Seperti pendapat mengenai wajibnya shalat tiga waktu yang dijalani oleh penganut mazhab Syi'ah. Fazlur Rahman beranggapan bahwa praktek tersebut dibenarkan secara historis karena Muhammad saw. pernah melakukannya tanpa suatu alasan. (Rahman, 2003:41).

Fazlur Rahman mengenyam pendidikan keislaman dari ayahnya, ia juga menempuh pendidikan di sebuah sekolah modern Lahore hingga memperoleh gelar *Bachelor of Art*. Dua tahun kemudian, tokoh utama gerakan neomodernis Islam ini berhasil menyelesaikan studinya di universitas yang sama dan mendapatkan gelar Master dalam bahas Arab.. Ketika berumur empat belas tahun,

Fazlur Rahman sudah mulai mempelajari filsafat, bahasa arab, teologi atau kalam, hadis dan tafsir (A'la, 2003: 34).

Setelah itu ia melanjutkan studinya di Oxford University dan berhasil menyelesaikan studinya tersebut dengan memperoleh gelar Ph. D pada tahun 1949 dengan disertasi tentang Ibnu Sina. Disertasi Afzalur Rahman ini kemudian diterbitkan oleh Oxford University Press dengan judul *Avicenna's Psychologi*.

Ia kembali ke Pakistan setelah diminta Ayyub Khan untuk ikut membangun negaranya. permintaan Ayyub Khan kepada Fazlur Rahman bertujuan untuk membawa Pakistan pada *khittah* berupa negara yang bervisi Islam. Selanjutnya, pada tahun 1962 Fazlur Rahman diminta oleh Ayyub Khan untuk memimpin Lembaga Riset Islam (*Islamic Research Institute*) dan menjadi anggota Dewan Penasihat Ideologi Islam (*The Advisory Council of Islamic Ideologi*). Namun ia banyak mendapat penolakan dari para ulama tradisional setempat karena ia berlatar belakang pendidikan barat. Klimkasnya ketika jurnal *Fikr-o-Nazar* menerbitkan tulisannya yang kemudian menjadi dua bab pertama yang bukunya berjudul Islam. Pada tulisan tersebut, Fazlur Rahman mengemukakan tulisan kontroversialnya mengenai hakikat wahyu dan hubungannya dengan Muhammad saw. Menurut Fazlur Rahman, al-Quran sepenuhnya adalah kalam Allah swt. Namun dalam arti biasa, al-Quran juga merupakan perkataan Muhammad saw. (Rahman, 2003:33). Akibat pernyataannya tersebut, Fazlur Rahman dinyatakan sebagai *munkir-i-Quran* (orang yang tidak percaya al-Quran). Akhirnya pada 5 september 1968 permintaan Fazlur Rahman untuk mengundurkan diri dari pimpinan Lembaga Riset Islam dikabulkan oleh Ayyub Khan.

Pada akhir tahun 1965 Fazlur Rahman meninggalkan Pakistan untuk memenuhi Universitas California, Los Angeles dan langsung diangkat menjadi Guru Besar Pemikiran Islam di universitas yang sama. Mata kuliah yang ia ajarkan meliputi pemahaman al-Quran, filsafat Islam, tasawuf, hukum Islam, pemikiran politik Islam, modernism Islam, kajian tentang al Ghazali, Shah Wali Allah, Muhammad Iqbal, dan lain-lain. Salah satu alasan yang menjadikan Rahman untuk mengajar di Barat disebabkan bahwa keyakinan-keyakinan bahwa gagasan-gagasan yang ia tawarkan tidak akan menemukan lahan subur di Pakistan. Selain itu Rahman menginginkan adanya keterbukaan atas berbagai gagasan dan suasana perdebatan yang sehat, yang tidak ia temukan di Pakistan. (A'la, 2003:40).

Selama di Chicago, Fazlur Rahman mencurahkan seluruh kehidupannya pada dunia keilmuan dan Islam. Waktunya banyak ia habiskan di perpustakaan pribadinya di *basement* rumahnya, yang terletak di Naperville, sekitar 70 km dari Universitas Chicago. Ia mendapatkan pengakuan lembaga keilmuan berskala Internasional. Pengakuan tersebut salah satunya tatkala ia menerima Giorgi Levi

Della Vida dari Gusave E Von Grunebaum Center for Near Eastern Studies, Universitas California, Los Angeles pada tahun 1983.

Pada pertengahan dekade 80-an , kesehatan tokoh utama neomodernisme Islam tersebut mulai terganggu, diantaranya ia mengidap penyakit kencing manis dan jantung. Konsistensi Rahman untuk terus bekarya pun terus ditandai dengan lahirnya karya yang berjudul *Revival and Reform in Islam: A Study of Islamic Fundamentalism*. Walaupun baru diterbitkan setelah beliau wafat, namun pengerjaannya dilakukan ketika sakit beliau makin parah dengan dibantu oleh puteranya. Akhirnya, pada 26 Juli 1988 Profesor Pemikiran Islam di Universitas Chicago ini tutup usia pada usia 69 tahun setelah beberapa lama sebelumnya dirawat di Rumah Sakit Chicago.

3. Ibnu Majah

Nama sebenarnya adalah Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Majah ar-Rabi'i al-Qazwini dari desa Qazin, Iran. Lahir tahun 209 dan wafat tahun 273. Beliau adalah muhaddist ulung, mufassir dan seorang alim. Beliau memiliki beberapa karya diantaranya adalah Kitabus Sunan, Tafsir, dan Tarikh Ibnu Majah.

Ia melakukan perjalanan ke berbagai kota untuk menulis hadits, antara lain Ray, Basrah, Kufah, Baghdad, Syam, Mesir, dan Hizaz. Ia menerima hadits dari guru-gurunya antara lain Ibn Syaiban, sahabatnya Malik dan al-Laits. Abu Ya'la berkata, "Ibn Majah seorang ahli ilmu hadits dan mempunyai banyak kitab". Menyusun kitabnya dengan sistematika fikih, yang tersusun atas 32 kitab dan 1500 bab dan jumlah haditsnya sekitar 4000 hadits. Syaikh Muhammad Fuad Abdul Baqi menghitung ada sebanyak 4241 buah hadits di dalamnya. Sunan Ibn Majah ini berisikan hadits yang sahih, hasan, dhaif, bahkan maudhu'. Imam Abul Faraj Ibnul Jauzi mengkritik ada sekitar 30 hadits maudhu' di dalam Sunan Ibn Majah walaupun disanggah oleh as-Suyuthi.

Ibn Katsir berkata, " Ibnu Majah pengarang kitab Sunan, susunannya itu menunjukkan keluasan ilmunya dalam bidang ushul dan furu', kitabnya mengandung 30 kitab, 150 bab, dan 4000 hadits, semuanya baik kecuali sedikit saja. Ibn Majah tutup usia pada tahun 273 H.

4. Yusuf al-Qaradawi.

Yusuf Qardawi lahir di Shafth Turab, Mesir pada tanggal 9 September 1926. Sejak kecil, ia dikenal sebagai anak yang pandai dan kritis. Pada usia 10 tahun, ia sudah hafal al-Quran. Ia menyelesaikan pendidikannya di Ma'had Thantha dan Ma'had Tsanawi, setelah itu ia melanjutkan pendidikannya ke Universitas AL-Azhar Mesir Fakultas Ushuluddin dan lulus tahun 1952. Ia memperoleh gelar doktor pada tahun 1972 dengan disertasi berjudul "Zakat dan

Dampaknya Dalam Penanggulangan Kemiskinan.” Desertsinya telah disempurnakan dan dibukukan dengan judul Fiqh Zakat. Sebuah buku yang sangat komprehensif yang membahas persoalan zakat dalam nuansa modern.

Karena sikap kritisnya terhadap ketidakadilan yang dilakukan oleh pemerintahan yang sedang berkuasa, ia beberapa kali menghuni rumah besi, pada tahun 1961 ia meninggalkan Mesir dan menetap di Qatar untuk menghindari kekejaman rezim yang berkuasa. Ini yang menyebabkan ia terlambat meraih gelar doktoralnya. Ia sempat mendirikan Fakultas Syariah di Universitas Qatar. Ia juga mendirikan Pusat Kajian Sejarah dan Sunnah Nabi. Ia pun memperoleh kewarganegaraan Qatar dan menjadikan Doha sebagai kediamannya. Di Qatar ini, ia lebih leluasa mengungkapkan pemikiran-pemikirannya.

Sikap moderat Qardhawi terlihat dalam mendidik anak-anaknya. Dari tujuh orang anaknya (empat putri dan tiga putra), hanya satu orang yang mengambil pendidikan agama. selebihnya ada yang mengambil fisika, kimia, elektro, dan lainnya. Ia membebaskan anak-anaknya menuntut ilmu sesuai apa yang menjadi minat dan bakat mereka.

Ia menolak pembagian ilmu secara dikotomis, karena hal tersebut yang menghambat kemajuan umat Islam. Karena sikapnya ini banyak yang menuduh ia menyimpang, karena lebih mementingkan pendidikan Barat, yang dapat merusak generasi muda. Namun, ia menanggapi semua tuduhan tersebut dengan sikap lapang dada.

Lampiran 4

PEDOMAN TRANSKRIP WAWANCARA

A. Perusahaan

1. Bagaimana gambaran umum tentang perusahaan PT Arlinda Putra?
2. Ada berapa banyak karyawan yang bertugas menjaga outlet di lapangan ?
3. Untuk karyawan sendiri rata-rata jenjang pendidikan terakhirnya apa ?
4. Ada berapa macam pekerjaan karyawan dan bagaimana tugasnya ?
5. Ada berapa macam bentuk upah dan bagaimana pelaksanaannya?
6. Siapa yang menetapkan upah, dan apakah penetapan upah tersebut sesuai dengan UMK/ UMP yang ditetapkan Pemerintah ?
7. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan PT Arlinda Putra ?
8. Kapan upah tersebut ditetapkan ?
9. Kapan pembayaran upah dilaksanakan ?
10. Apakah ada imbalan selain upah? Jika ada dalam bentuk apa ?
11. Kalau ada lembur, apakah ada upah tambahan?
12. Apa yang menjadi landasan ditetapkannya upah perusahaan ?
13. Bagaimana pandangan perusahaan terkait upah tersebut, apakah sudah mencerminkan keadilan dan terhindar dari unsur eksploitasi ?
14. Apakah ada kebijakan khusus yang diberikan perusahaan terhadap karyawan ?

B. Karyawan Outlet

1. Apakah pendidikan terakhir saudara ?
2. Mengapa anda memilih bekerja di PT Arlinda Putra ?
3. Dengan upah yang ditetapkan sekarang ini, apa yang membuat saudara tetap bekerja di Perusahaan ini ?
4. Apakah saudara tahu siapa yang menetapkan upah ?
5. Kapan upah tersebut ditetapkan ?
6. Upah jenis apa yang anda terima ? kapan pemberian upah dilaksanakan ?

7. Berapa upah yang saudara terima?
8. Apakah ada tunjangan selain upah ? jika ada dalam bentuk apa tunjangan tersebut diberikan ?
9. Apakah upah tersebut sudah seimbang dengan pekerjaan yang anda berikan untuk perusahaan ?
10. Apakah perusahaan dalam memberikan upah selalu tepat waktu ?
11. Apakah di perusahaan PT Arlinda Putra ada kebijakan pemotongan upah ? jika ada bagaimana tanggapan anda terhadap kebijakan tersebut ?
12. Apakah saudara pernah merasa dirugikan oleh perusahaan, jika ada apa yang saudara lakukan ?
13. Apakah anda setuju dengan sistem penetapan upah yang dilakukan oleh perusahaan ?
14. Apakah anda pernah bekerja di perusahaan lain sebelumnya ? jika pernah bagaimana pengupahan yang ditetapkan perusahaan tersebut ?
15. Jika anda di minta memilih, anda lebih memilih bekerja dengan pengupahan berbasis kinerja seperti yang ditetapkan PT Arlinda Putra atau gaji sesuai UMK/ UMP?
16. Apakah kesepakatan dalam perjanjian kerja dilakukan atas dasar suka sama suka antara kedua belah pihak ?
17. Apakah ketekunan, disiplin, kinerja dalam bekerja di hargai, apakah hal tersebut berpengaruh terhadap upah yang diterima pekerja ?

Lampiran 5

Gbr. 1 Para Pekerja sedang menyiapkan Bahan baku di gudang.



Gbr. 2 wawancara dengan supervisor PT. Arlinda Putra Cabang Yoyakarta.



Gbr. 3 Pasca wawancara dengan Supervisor .



Gbr. 4 operator sedang mengolah kebab.





PT Arlinda Putra Corner Kebab Yogyakarta

Jl. Godean Desa Banyumeneng RT 13 RW 04

(Kontrakkan Pak Nyoto Ibu Giarti)

No. Tlp. Pusat (021-7493969)

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Heri Subarkah
Jabatan : Kepala Cabang PT Arlinda Putra Corner Kebab Yogya
Alamat : RT 03 RW 02 Ds. Cilangkap, Kec. Gumelar, Kab. Banyumas
No Tlp. : 085643157595

Dengan ini menerangkan:

Nama : Budi Priyatno
NIM : 12380038
Jurusan : Muamalat
Fakultas : Fakultas Syariah dan Hukum
Kampus : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Nama tersebut di atas telah melakukan penelitian di PT Arlinda Putra (Corner Kebab Yogyakarta),

Dengan Judul **“PENGUPAHAN BERBASIS KINERJA DI PT ARLINDA PUTRA (CORNER KEBAB YOGYAKARTA) DITINJAU DARI HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF”**.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 01 Februari 2017

Heri Subarkah
Kepala Cabang PT Arlinda Putra Yogyakarta



PT Arlinda Putra (Corner Kebab Yogyakarta)

Jl. Godean Desa Banyumeneng RT 13 R'W 04

(Kontrakkan Pak Nyoto Ibu Giarti)

No. Tlp. Pusat (021-7493969)

SURAT PERNYATAAN

Kami yang tercantum di bawah ini menerangkan bahwa kami telah di wawancarai oleh saudara:

Nama : Budi Priyatno

NIM : 12380038

Jurusan : Muamalat (Hukum Ekonomi Syariah)

Fakultas : Syariah dan Hukum

Kampus : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul:

“PENGUPAHAN BERBASIS KINERJA DI PT ARLINDA PUTRA (CORNER KEBAB YOGYAKARTA) DITINJAU DARI HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF”.

No	Nama	Umur (Tahun)	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dwiki Cahih S	20 tahun	Operator	
2	Adi Arisman	20 tahun	Operator	
3	Deny Aribowo	31 Tahun	Operator Outlet	
4	Dibyo 1 th less	39 th	- " -	
5	Jkray 6 bulan	45 th	operator	
6	AGUS 4 tahun	24 th	operator	
7	Hori Subarkah	25 th	Kpi Cbang	
8	Adian Kristanto	24 th	Admin	
9	Redi	25	OPR	
10	Muhammad	44 th	Operator	
11	190	29th 3th	"	

CURICULUM VITAE

A. Identitas

Nama : Budi Priyatno.
Tempat / Tanggal Lahir : Ciamis, 05 September 1991.
Agama : Islam.
Alamat : Kedungsari, RT 01/01, Ds. Baregbeg, Kec.
Lakbok, Kab. Ciamis.

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN II BAREGBEG. : 1997 s/d 2004
2. SMPN I LAKBOK. : 2004 s/d 2007
3. SMAN I LAKBOK. : 2007 s/d 2010
4. UIN SUNAN KALIJAGA / Sekarang. : 2012 s/d 2017