

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PENGUPAHAN

A. Kontrak Perjanjian dalam Hukum Positif

Kontrak atau perjanjian merupakan suatu peristiwa hukum di mana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.¹ Tindak lanjut dari perjanjian tersebut menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban yang mengikat kedua belah pihak.

1. Unsur-unsur Perjanjian

Sebuah kontrak perjanjian setidaknya harus memenuhi beberapa unsur agar perjanjian tersebut dapat berlaku dan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Adapun unsur-unsur tersebut adalah sebagai berikut:²

- a. Ada para pihak.
- b. Ada kesepakatan yang membentuk kontrak.
- c. Kesepakatan itu ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum.
- d. Ada objek tertentu.

2. Syarat Sahnya Perjanjian.

Selain harus memenuhi unsur-unsur perjanjian, sebuah kontrak perjanjian juga harus memperhatikan syarat sahnya kontrak perjanjian.

¹ Ahmadi miru, *Hukum Kontrak: perancangan kontrak*, cet. Ke-4 (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 2.

² Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia dalam Perspektif Perbandingan (Bagian Pertama)*, cet. Ke-1 (Yogyakarta: FH UII Press, 2013), hlm. 66.

Di dalam KUH Perdata, syarat sahnya suatu perjanjian ada empat macam, yaitu:³

a. Sepakat mereka mengikatkan dirinya.

Arti kata sepakat adalah kesesuaian kehendak antara para pihak yakni bertemunya antara penawaran dan permintaan. Kesepakatan ini dapat tercapai dengan berbagai cara, baik dengan tertulis maupun tidak tertulis.

b. Kecakapan membuat perikatan.

Untuk mengadakan kontrak perjanjian, para pihak harus cakap dimata hukum. Berdasarkan ketentuan KUH Perdata, bahwa tak cakap membuat perjanjian adalah:⁴

1) Orang-orang yang belum dewasa;

Menurut pasal 1601 poin g KUH Perdata, bahwa usia dewasa adalah saat usia seseorang genap 18 tahun.

2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan.

3) Orang-orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang; dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Khusus mengenai perempuan dalam hal yang ditetapkan undang-undang sekarang ini tidak berlaku lagi, karena hak perempuan dan laki-laki telah disamakan dalam hal membuat perjanjian.⁵ Selanjutnya, berdasarkan

³Pasal 1320 KUH Perdata

⁴ Pasal 1330 KUH Per.

⁵Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*, cet. ke-1 (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 43.

ketentuan undang-undang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun.⁶

c. Suatu hal tertentu;

Dalam suatu kontrak perjanjian, objek perjanjian harus jelas, misalnya berupa barang atau jasa, namun juga dapat berupa tidak berbuat sesuatu. Hal tertentu di dalam kontrak disebut prestasi yang dapat berwujud barang, keahlian/tenaga, dan tidak berbuat sesuatu. Sementara itu, pada umumnya sarjan hukum berpendapat bahwa prestasi itu dapat berupa:

- 1) Menyerahkan/ memberikan sesuatu;
- 2) Berbuat sesuatu;
- 3) Tidak berbuat sesuatu.

Sedangkan apabila para pihak tidak melaksanakan perjanjian tersebut dinamakan wanprestasi yaitu suatu kondisi di mana salah satu pihak tidak melaksanakan kewajiban atau melaksanakan kewajiban tetapi tidak sebagaimana mestinya.⁷

d. Suatu sebab yang halal.

bahwa perjanjian yang dilakukan tidak mengandung suatu hal yang dapat merugikan salah satu pihak seperti penipuan atau suatu perjanjian yang melanggar hukum seperti jual beli barang terlarang, prostitusi, dan lain-lain.

⁶Pasal 1 angka 26 undang-undang ketenagakerjaan.

⁷ Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak ...*, hlm. 278.

3. Asas-asas Hukum Perjanjian

Menurut Ahmadi Miru, Asas-asas hukum perjanjian meliputi:⁸

a. Asas konsensualisme.

Bahwa lahirnya kontrak ialah pada saat lahirnya kesepakatan oleh para pihak sehingga melahirkan hak dan kewajiban.

b. Asas kebebasan berkontrak.

Asas kebebasan berkontrak memberikan jaminan kebebasan kepada seseorang untuk secara bebas dalam beberapa hal yang berkaitan dengan perjanjian, di antaranya:

- 1) Bebas menentukan apakah ia akan melakukan perjanjian atau tidak.
- 2) Bebas menentukan dengan siapa ia akan melakukan perjanjian.
- 3) Bebas menentukan isi atau klausul perjanjian.
- 4) Bebas menentukan bentuk perjanjian.
- 5) Kebebasan-kebebasan lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

c. Asas mengikatnya kontrak (Pacta Sunt Servanda).

Setiap orang yang membuat kontrak, ia terikat untuk memenuhi kontrak tersebut karena kontrak tersebut mengandung janji-janji yang harus dipenuhi dan janji tersebut mengikat para pihak sebagaimana mengikatnya undang-undang.

d. Asas iktikad baik

Iktikad baik dalam kontrak dibedakan menjadi iktikad baik pra kontrak dan iktikad baik pasca kontrak. Iktikad baik pra kontrak adalah iktikad baik yang

⁸ Ahmadi miru, *Hukum Kontrak...*, hlm.. 3-5

harus ada pada saat para pihak melakukan negosiasi. Sedangkan iktikad baik pelaksanaan kontrak mengacu pada isi perjanjian, yakni melaksanakan isi perjanjian tersebut secara rasional dan patut.⁹

e. Asas Personalitas.

Dalam ketentuan pasal 1340 ayat (1) KUHPERDATA, asas personalitas bermakna bahwa kontrak perjanjian hanya berlaku bagi pihak-pihak yang membuatnya.

4. Berakhirnya Perjanjian Kontrak

Kontrak yang dibuat dan dilaksanakan oleh para pihak dapat berakhir atau hapus. Menurut Muhammad Syaifuddin, ada beberapa sebab kontrak perjanjian berakhir atau hapus, yaitu:¹⁰

- a. Jangka waktu berlakunya kontrak berakhir.
- b. Pembuat kontrak meninggal dunia.
- c. Pembuat kontrak mengakhiri kontrak.
- d. Prestasi dalam kontrak telah dilaksanakan.
- e. Putusan hakim menyatakan batalnya kontrak.

B. Pengupahan dalam Hukum Positif

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan

⁹ Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak...*, hlm. 91-92.

¹⁰ Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*, cet. Ke-1 (Bandung: CV. Mandar Maju, 2012), hlm. 404-405.

atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.¹¹

1. Dasar Hukum Pengupahan.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹²

Menurut F. Winarni dan G. Sugiyarso upah dirumuskan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.¹³

Dasar hukum tentang pengupahan yang berlaku saat ini adalah UU No. 13 Tahun 2003, kemudian diikuti dengan aturan-aturan turunan baik berupa

¹¹ Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981.

¹² UU No. 13 tahun 2003, Pasal 1 butir 30.

¹³ F.Winarni dan G Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah* (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), hlm. 17.

Peraturan Pemerintah yaitu PP No. 78 Tahun 2015, maupun peraturan ditingkat provinsi berupa Peraturan Gubernur masing-masing provinsi.

2. Syarat-syarat Pengupahan

Di dalam menetapkan upah, setidaknya ada beberapa syarat yang perlu di perhatikan, yaitu:¹⁴

- a. Adil
- b. Atraktif/ menarik dan kompetitif
- c. Tetap, mudah, mutakhir
- d. Mematuhi ketentuan undang-undang dan peraturan pemerintah
- e. Cukup layak bagi penerimanya, sesuai dengan kemampuan perusahaan.

3. Sistem dan Waktu Pembayaran Upah

Penetapan sistem dan waktu pembayaran upah pada umumnya yang banyak digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:¹⁵

- a. Sistem Waktu, yaitu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti: jam, hari, minggu, atau bulan.
- b. Sistem hasil, yaitu kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.
- c. Sistem borongan, yaitu suatu cara pengupahan yang penetapan besar jasanya didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.
- d. Waktu pembayaran kompensasi, yaitu harus dibayar tepat waktu.

¹⁴F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji...*, hlm. 22-23.

¹⁵Moehariono, *Pengukuran Kinerja...*, hlm. 251.

Di samping gaji yang diberikan kepada karyawannya, perusahaan di Indonesia kebanyakan memiliki sistem dalam pemberian upah tersendiri berbeda dengan yang lain, yaitu sebagai berikut:¹⁶

- a. Upah menurut waktu, upah yang diberikan berdasarkan waktu bekerja. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu, atau per bulan.
- b. Upah menurut satuan, upah yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan, satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat.
- c. Upah borongan, upah yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara pemberi dan penerima kerja.
- d. Sistem bonus, tambahan di luar upah atau gaji yang diberikan kepada pekerja sesuai kinerja yang diberikan.
- e. Sistem mitra usaha, upah yang diberikan dalam bentuk saham perusahaan kepada organisasi pekerja di perusahaan tersebut.

4. Tujuan Pengupahan

Pemberian upah kepada karyawan bertujuan agar:¹⁷

- a. Mampu menarik tenaga kerja yang berkualitas baik dan mempertahankan mereka.
- b. Memotivasi tenaga kerja yang baik untuk berprestasi tinggi,
- c. Mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia
- d. Membantu mengendalikan biaya imbalan tenaga kerja.

¹⁶*Ibid.*, hlm. 254.

¹⁷ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji...*, hlm. 23-24.

5. Penetapan Upah Minimum

Kebijakan pemerintah dibidang pengupahan dilatarbelakangi oleh permasalahan pengupahan yang selalu muncul yang dipicu terjadinya konflik kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Adapun masalah pokok pengupahan meliputi:¹⁸

a. Rendahnya upah bagi pekerja bawah,

Rendahnya upah bagi pekerja bawah sangat dirasakan oleh pekerja, tetapi sulit dideteksi oleh pengawas ketenagakerjaan dalam rangka penerapan upah minimum. Bagi pekerja formal mungkin lebih mudah dideteksi, akan tetapi bagi pekerja informal akan sulit bila tidak ada laporan dari masyarakat atau pekerja.

b. Kesenjangan upah terendah dan tertinggi,

Kesenjangan upah terendah dan tertinggi pimpinan perusahaan telah terjadi ditingkat regional maupun nasional yang dapat memicu kecemburuan sosial.

c. Bervariasinya komponen upah,

Pemberian upah dalam bentuk komponen-komponen pengupahan masih banyak yang membingungkan pekerja bila dikaitkan dengan kebijakan pemberian upah minimum.

d. Tidak jelasnya antara upah dan produktivitas.

¹⁸ Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, cet. ke-2 (Jakarta: Rajawali, 2014), hlm. 101.

Untuk menjembatani konflik ini, maka pemerintah menetapkan standar upah minimum. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap¹⁹.

Secara garis besar dengan ditetapkannya upah minimum tiap tahun bertujuan untuk²⁰:

- a. Melindungi kelompok pekerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan.
- b. Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
- c. Mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan, serta mendorong peningkatan standar hidup normal, sehingga pekerja dapat menjalani hidup secara layak.

Namun, perdebatan terhadap kebijakan dan kebiasaan pemberian kenaikan upah minimum masih banyak terjadi, di satu pihak banyak yang menganggap bahwa kebijakan dan kebiasaan memberikan kenaikan upah secara periodik dan pasti akan menguntungkan bagi semua pihak, bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Dilain pihak, banyak pula kritik terhadapnya dan tidak setuju bahkan sampai menolak penetapan upah minimum oleh pemerintah.

Menurut Moehariono, keuntungan kenaikan gaji dan upah yang bersifat umum adalah sebagai berikut:²¹:

¹⁹ Purbadi Hardjoprajitno, *Hukum Ketenagakerjaan*, cet. ke-2 (Tangerang: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 4.34.

²⁰ *Ibid.*

²¹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja...*, hlm. 258-259.

- a. Pekerja mendapatkan jaminan bahwa daya belinya akan terpelihara dan tidak perlu mengajukan permintaan atau tuntutan, apalagi tekanan.
- b. Karena kepastian tersebut, tidak akan terjadi ketegangan dalam hubungan antara pengusaha/ pimpinan perusahaan dengan pekerja/ organisasi pekerja, dan waktu produktif tidak terbuang percuma untuk negosiasi yang tidak perlu.
- c. Pengusaha akan dengan mudah memperhitungkan besarnya kenaikan upah yang perlu diberikan dan memasukkannya dalam anggaran tahunan perusahaan.

Selain mendatangkan keuntungan, para pakar manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa kebiasaan menaikkan upah minimum tersebut secara jangka panjang akan melemahkan posisi kompetitif perusahaan, adapun alasannya adalah sebagai berikut²²:

- a. Kenaikan upah umum yang diberikan secara rutin akan mengakibatkan bahwa kenaikan biaya personel akan meningkat lebih pesat daripada kenaikan produktivitas. Dalam jangka panjang, hal ini akan menjadi beban berat untuk perusahaan yang biasanya akan mendorong perusahaan mengambil tindakan-tindakan efisiensi seperti rasionalisasi dan penggunaan teknologi tinggi.
- b. Kebiasaan kenaikan upah tersebut akhirnya akan dianggap menjadi hak oleh pekerja dan tetap harus diberikan oleh perusahaan bagaimanapun kondisi perusahaan.

²²*Ibid.*

- c. Dalam kondisi ekonomi yang dilanda inflasi tinggi, perusahaan yang mempunyai kebiasaan ini akan dilanda kesulitan.
- d. Menghambat perkembangan jumlah wirausaha pemula, terutama di daerah-daerah dengan upah minimum tinggi, sehingga pengusaha skala kecil akan tersingkir karena tidak sanggup membayar upah sesuai yang ditetapkan pemerintah.

6. Hak dan Kewajiban Pekerja

Di dalam sebuah hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban timbal balik. Adapun yang menjadi hak dan kewajiban pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Hak-hak seorang pekerja/ buruh.²³
 - 1) Imbalan kerja (gaji, upah, dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
 - 2) Fasilitas dan berbagai tunjangan/ dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/ perusahaan kepadanya.
 - 3) Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai seorang manusia.
 - 4) Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
 - 5) Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan.

²³A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, cet. ke-1 (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985), hlm. 45.

6) Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.

7) Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.

b. Kewajiban-kewajiban seorang buruh atau pekerja.²⁴

1) Melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebagaimana telah diperjanjikan sebelumnya menurut kemampuannya dan sebaik-baiknya.

2) Melaksanakan tugas dan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan atau penggantian orang lain diluar izin/ pengetahuan majikannya.

3) Menaati segala peraturan kerja serta peraturan tata tertib yang berlaku diperusahaannya yang telah ditetapkan majikan berdasarkan undang-undang, perjanjian, atau kebiasaan yang layak.

4) Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku dirumah majikan, bila ia bertempat tinggal di sana.

5) Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya.

C. Akad dalam Hukum Islam.

Dalam fiqh muamalah, pengertian kontrak perjanjian masuk dalam pembahasan tentang akad. Secara bahasa, akad dapat diartikan sebagai perikatan/perjanjian. Menurut Burhanuddin S. para fuqaha memberikan pengertian tentang

²⁴Pasal 1603 KUHPer/BW.

akad yaitu perikatan yang ditetapkan melalui ijab dan kabul berdasarkan ketentuan syara' yang menimbulkan akibat hukum terhadap objeknya.²⁵ Adapun yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini adalah akad dalam bidang *ijārah*.

Dalam akad *ijārah* ada rukun, jenis, dan syarat sahnya *ijārah* yang akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Rukun Akad *Ijārah*

Dalam melakukan akad *ijārah* setidaknya harus memenuhi rukun-rukun dan syarat sah terlebih dahulu, Menurut ulama Hanafiyah, rukun *ijārah* (اجارة), adalah ijab dan qabul. Sedangkan menurut Jumhur Ulama, rukun *ijārah* (اجارة), di antaranya²⁶:

- a. *Āqidain* (orang yang berakad). Yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* ;

Orang yang berakad disyaratkan adalah orang yang sudah baligh, berakal, cakap di mata hukum, dan adanya kerelaan diantara kedua belah pihak.

- b. *ṣīgah* akad (ijab & kabul);

ṣīgah akad merupakan pernyataan para pihak yang menunjukkan permintaan pihak pertama untuk meminta pekerjaan dan jawaban dari pihak ke dua yang menyatakan penerimaan/ persetujuan dari pihak ke dua..

- c. *Ujrah* (upah);

Merupakan imbalan yang diberikan oleh majikan kepada para pekerja atas jasa yang telah diberikan.

²⁵ Burhanuddin S., Hukum Kontrak Syariah, cet. Ke-1 (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2009), hlm. 12.

²⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2002), hlm.177.

d. Manfaat.

Bahwa *ijārah* haruslah mempunyai manfaat yang dapat dinikmati oleh kedua belah pihak yang berakad.

2. Jenis-jenis *Ijārah*.

Menurut Ascarya, Dalam hukum Islam ada dua jenis *ijārah* (اجارة), yaitu:²⁷

- a. *Ijārah* (اجارة), yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang memperkerjakan disebut *mustajir*, pihak pekerja disebut *ajīr*, dan upah yang dibayarkan disebut *ujrah*.
- b. *Ijārah* (اجارة), yang berhubungan dengan sewa aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari aset atau properti tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Bentuk *ijārah* ini mirip dengan *leasing* (sewa) pada bisnis konvensional. Pihak yang menyewa (*lessee*) disebut *mustajir*, pihak yang menyewakan (*lessor*) disebut *mu'jir/mu'ajir* dan biaya sewa disebut *ujrah*.

3. Syarat Sah *Ijārah*

Syarat sah *ijārah* merupakan syarat yang harus dipenuhi agar suatu akad *ijārah* dihukumi sah. Syarat-syarat tersebut diantaranya:²⁸

²⁷Ascarya, *Akad dan Produk Syari'ah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.99.

²⁸Abdullah Abdul Husain at-Tariqi, *Ekonomi Islam (Prinsip Dasar dan Tujuan)*, (Yogyakarta:Magistra Insane Press, 2004), hlm. 98.

- a. Kerelaan diantara kedua belah pihak. Sebagaimana firman Allah SWT: QS. An-Nisa' (4):29.
- b. Pekerjaan yang dijanjikan merupakan jenis pekerjaan yang mubah, dan bermanfaat baik bagi perseorangan maupun bagi masyarakat.
- c. Bentuk kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas untuk mencegah terjadinya peselisihan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan bukan merupakan pekerjaan yang bersifat wajib seperti shalat dan puasa.
- e. Sebelum terjadinya akad, pekerjaan tersebut bukan merupakan suatu kewajiban bagi pekerja.
- f. Upah sebagai imbalan atas jerih payah yang dilakukan oleh pekerja harus diketahui dengan jelas.
- g. Pekerja tidak boleh mengambil manfaat (secara langsung) dari pekerjaan yang dilaksanakan.

4. Asas-asas Akad *Ijārah*.

Menurut Burhanuddin S. setidaknya ada beberapa asas yang terkait dengan akad, yaitu asas Ibadah, asas kebebasan berkontrak, asas persamaan, asas keseimbangan, asas kemaslahatan, asas kepercayaan, asas keadilan, asas kerelaan, asas tertulis, asas kejujuran, dan asas iktikad baik (Niat yang baik).²⁹

²⁹ Burhanuddin S., *Hukum Kontrak Syariah*, cet. ke-1 (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2009), hlm. 42-47.

D. Pengupahan dalam Hukum Islam.

1. Upah dalam Akad *Ijārah*

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapangan muamalah adalah *ijārah*. Istilah *ijārah* berasal dari kata *al-ajru* yang secara bahasa berarti upah atau ganti atau imbalan. Dengan katan lain, *ijārah* merupakan jual beli manfaat (بيع المنفعة) untuk mendapatkan imbalan. Sedangkan secara terminologi, akad *ijārah* sama dengan perjanjian sewa menyewa.³⁰ Karena itu lafaz *ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan atas suatu kegiatan, atau upah karena melakukan suatu aktivitas.³¹

Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta.³² Pada sewa menyewa, pihak yang menyewakan sesuatu disebut *muajjir* dan pihak yang menyewa disebut *musta'jir*. Pada lapangan pekerjaan, *muajjirnya* adalah pemilik suatu usaha, sedangkan karyawannya disebut *musta'jir*. Obyek yang dijadikan sasaran yang berwujud imbalan dalam ber*ijārah* disebut *al-ma'qud 'alaih*.³³ *Ijārah* merupakan transaksi atas jasa tertentu yang disertai imbalan. Kompensasi/ imbalan tersebut yang dinamakan dengan *ujrah* (upah).

Dalam hubungan kerja, satu pihak ada yang sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang disebut buruh dan akan mendapatkan kompensasi berupa upah,

³⁰*Ibid.* hlm. 94.

³¹Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993), hlm. 29.

³²Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam...*, hlm. 99.

³³Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, hlm. 34.

serta sebagai pihak yang menyediakan pekerjaan yang disebut majikan. Dalam literatur fiqh dinamakan sewa menyewa jasa tenaga manusia, yang disebut akad *ijārah al-‘amal* (اجارة العمل) yaitu *ijārah* dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu.³⁴

Menurut Rachmad Syafei, *ijārah al-‘amal* (اجارة العمل) dibagi menjadi dua, yaitu³⁵:

- a. *Ijārah* khusus adalah *ijārah* (اجارة), yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya, orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah. Jika, ada barang yang rusak, ia tidak bertanggung jawab untuk menggantinya.
- b. *Ijārah Musytarakah* Adalah *ijārah* (اجارة), yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain, seperti para pekerja di pabrik.

2. Dasar Hukum Pengupahan.

Dalam memberikan upah, seorang majikan perlu memperhatikan Firman Allah:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ³⁶

³⁴M.Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), hlm. 188.

³⁵Rachmad Syafei, *Fiqh Muamalah*, cet. ke-4 (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hlm. 134.

³⁶ QS. An-Nahl (16): 90.

Allah SWT memerintahkan manusia agar bersikap adil dan berbuat kebajikan/ kebaikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan melarang perbuatan keji.

Selain itu, dasar hukum upah di dalam hadits adalah sebagai berikut:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجفّ عرقه³⁷

Hadis diatas menganjurkan agar dalam pemberian upah dilakukan tepat pada waktunya, selain itu pemberian upah juga harus dilakukan dengan segera tanpa menunda-nundanya.

3. Bentuk dan Syarat-syarat Upah.

Menurut An-Nabhani, selain berbentuk uang yang dibagi menurut ketentuan yang seimbang, upah juga dapat dibedakan dalam dua bentuk, yakni:³⁸

- a. Upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan, ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan dari kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut dan tidak ada unsur paksaan. Upah ini disebut dengan *ajr musamma*.
- b. Upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja, maupun sepadan dengan pekerjaannya saja. Upah ini disebut dengan *ajr misl*.

³⁷Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Majjah al-Robi'i al-Qazwini, *Sunan Ibnu Majah*, juz. II, (Beirut, daar al-Kutub al-Ilmiyah, t.t.), hlm. 675.

³⁸Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, alih bahasa Redaksi Al Azhar Press (Bogor, Al Azhar Press, 2009), hlm. 102.

Setelah bentuk pengupahan diketahui, dalam pengupahan juga harus memenuhi syarat-syarat upah. Adapun syarat-syarat pengupahan yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:³⁹

- a. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis perjanjian yang mubah atau halal menurut hukum syara'.
- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan ini dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu kerja atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
- c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlah, wujud, bentuk upah dan jangka waktu pembayarannya disebutkan.
- d. Upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan di dalam akad.⁴⁰
- e. Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya (baik dalam bentuk uang, barang atau jasa).

4. Prinsip-prinsip Pengupahan

Didalam memberikan upah, setidaknya ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan, yaitu:⁴¹

³⁹ Chairuman Pasaribu dan Suharwadi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, cet. ke-2 (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm. 155.

⁴⁰ Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi...*, hlm. 103.

⁴¹ Chusnul 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), hlm 23.

⁴¹ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Norma dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafidhuddin dkk., cet. ke-1 (Jakarta: Robbani Press, 1997), hlm. 385.

- a. Setiap pekerjaan harus diberikan upahnya, meskipun pekerjaan tersebut relatif ringan ataupun kecil.
- b. Upah hendaknya ditentukan terlebih dahulu sebelum memulai pekerjaan.
- c. Upah hendaknya dibayarkan ketika pekerjaan telah selesai dikerjakan.
- d. Kelebihan jam kerja dihitung sebagai lembur dan besarnya upah telah ditentukan sebelumnya.
- e. Upah merupakan hak, bukan sekedar pemberian hadiah, oleh karena itu pemberian upah haruslah proporsional, sesuai dengan kadar kerja atau hasil produksi dan dilarang adanya eksploitasi.

5. Tingkatan Upah

Tingkatan upah perlu dinegosiasikan di antara para pekerja, majikan dan negara. Kepentingan para pekerja dan majikan akan diperhitungkan secara adil, upah ditetapkan tidak terlalu rendah juga tidak terlalu tinggi. Penentuan tentang besaran upah perlu mempertimbangkan tingkatan upah minimum, tingkatan upah maksimum, dan Tingkatan upah yang ideal menurut Islam.⁴²

a. Tingkatan Upah Minimum.

Tingkatan upah minimum adalah tingkatan upah yang paling rendah yang diterima oleh pekerja atas jerih payah yang telah dilakukan oleh pekerja. Untuk membina suatu tingkatan upah yang layak, penting sekali ditetapkannya ketentuan upah minimum, sehingga upah mereka tidak akan jatuh di bawah ketentuan upah minimum. Tingkatan upah minimum akan ditetapkan berdasarkan kontribusi pekerja, dan karenanya akan sangat beragam. Islam

⁴²Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang (Muhammad as A Trader)*, alih bahasa Dewi Nurjulianti, dkk., cet. ke-1 (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1995), hlm. 297-300.

tidak menentukan seberapa besar jumlah upah minimum yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja, hal tersebut diserahkan kepada manusia untuk menentukan berapa jumlah upah minimum yang harus diberikan. Islam hanya memberikan gambaran penetapan upah minimum ini sebagaimana firman Allah:

43 إِنَّ لَكَ إِلَّا تَجُوعٌ فِيهَا وَلَا تَعْرِى . وَأَنْتَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَضْحَى

Ayat diatas memberikan gambaran bahwa upah minimum setidaknya harus memenuhi kebutuhan dasar hidup sehari-hari karyawan, baik berupa sandang, pangan, papan, pendidikan, pengobatan dan lain-lain agar para pekerja dapat menikmati taraf hidup yang layak..

b. Tingkatan upah maksimum.

Islam tidak membenarkan pemberian upah dibawah standar upah minimum yang merugikan pekerja, akan tetapi Islam juga tidak membenarkan pemberian upah melampaui tingkatan tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsih yang telah diberikan oleh para pekerja terhadap produktifitas perusahaan. pemberian upah perlu memperhatikan batas-batas kewajaran sehingga perlu adanya batasan upah tertinggi.

Firman Allah:

44 وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

⁴³ Q.S. Taha (20): 118-119.

⁴⁴ QS. An-Najm (53): 39.

Ayat ini menjadi dasar apa yang dapat dituntut oleh para pekerja terhadap majikannya. Upah maksimum yang mereka tuntut dari majikan mereka adalah sama dengan sumbangan mereka terhadap proses produksi.

Di dalam ayat yang lain Allah berfirman:

45 وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Ayat di atas menjelaskan bahwa seorang majikan tidak akan pernah dibenarkan menyembunyikan bagian yang menjadi hak karyawannya. Seorang muslim sejati yang beriman terhadap Allah dan hari akhir akan dengan sukarela memberikan upah pada seluruh karyawannya, dan dalam melakukan itu ia sering membayar upah lebih dari bagian yang menjadi hak para pekerjanya dengan semata-mata mengharapkan keridhlaan Allah.

c. Tingkatan Upah Yang Ideal.

Islam telah memberikan perlindungan terhadap hak-hak para pekerja dan juga hak-hak para majikan. Tingkatan upah terendah dimana upah tidak boleh lebih rendah lagi, akan melindungi hak-hak para pekerja; sedangkan batas tertinggi upah akan menjamin kepentingan para majikan. Upah yang ideal akan ditetapkan antara tingkat minimum dan maksimum yang mengacu pada tingkat taraf hidup lazim serta kontribusi yang telah diberikan oleh para pekerja.

⁴⁵ QS. Surat Asy-Syu'ara (26): 183.

E. Keadilan Dalam Pengupahan

Adil merupakan suatu kata yang abstrak, akan sulit mencari batasan tentang keadilan. Di Indonesia, nilai keadilan tercantum dalam dasar negara Pancasila yaitu sila ke lima. Sila Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia mewajibkan manusia Indonesia untuk menyadari hak dan kewajiban yang sama untuk menciptakan keadilan sosial dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Untuk itulah dikembangkan sikap adil terhadap sesama, menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban serta menghormati hak-hak orang lain.⁴⁶

Keadilan menuntut adanya tanggung jawab secara penuh atas perbuatan yang kita lakukan. Islam telah mengharamkan setiap hubungan bisnis yang mengandung kezaliman dan mewajibkan terpenuhinya keadilan yang teraplikasikan dalam setiap hubungan dagang dan kontrak-kontrak bisnis. Keadilan dalam Islam bukanlah prinsip yang sekunder, namun keadilan adalah cikal bakal dan fondasi kokoh yang memasuki semua ajaran dan hukum Islam berupa akidah, syariah, dan akhlak.⁴⁷

Untuk memberikan ukuran upah adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan, yaitu:⁴⁸

1. Keadilan distributif yang menuntut agar para pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan

⁴⁶ Muhammad Taufiq, *Keadilan Substansial Memangkas Rantai Birokrasi Hukum*, cet. Ke-1 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 59.

⁴⁷ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai...*, hlm. 385.

⁴⁸ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman* (Bandung: Mizan, 1996), hlm. 195.

memperoleh imbalan atau upah yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan perorangan para pekerjaberkenaan dengan situasi kerjanya.

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.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.⁴⁹

Firman Allah:

... لا تظلمون ولا تظلمون⁵⁰

Dalam perjanjian tentang upah, kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Tidak boleh seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya tanpa mendapatkan upah, dikurangi atau ditunda-tunda.⁵¹ Penganiayaan terhadap

⁴⁹Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa Soeroyo dan Nastangin, Jilid II, cet. Ke- 2 (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 2002), hlm. 362-363.

⁵⁰ Q.S. Al-Baqarah (2):279.

⁵¹ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai...*, hlm.403

pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dari bagian yang sah atas jerih payah yang telah mereka lakukan, sedangkan penganiayaan terhadap pengusaha adalah mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah pekerja melebihi kemampuan mereka.⁵²

Seorang pekerja hanya berhak atas upahnya apabila ia telah menunaikan pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan. Namun jika seorang pekerja membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja melanggar ketentuan yang sudah diperjanjikan, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan 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.⁵³

Firman Allah:

وَلِيُوقِّعِهِمْ اَعْمَلِهِمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ⁵⁴

Dan dalam surat yang lain disebutkan:

ثُمَّ تَوَفَّى كُلَّ نَفْسٍ مَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ⁵⁵

Setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun yang harus diperlakukan secara tidak adil. Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsuhnya dalam produksi, sementara majikan harus

⁵² Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, hlm. 363.

⁵³ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai...*, hlm. 405.

⁵⁴ QS. Al-Ahqaf (46): 19.

⁵⁵ QS. Ali 'Imran (3): 161.

menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsuhnya terhadap produksi.⁵⁶ Adapun tentang penentuan upah, rujukannya kepada kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak boleh bagi pihak yang kuat dalam akad perjanjian mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan upah dibawah standar.

Tidak boleh bagi pekerja menuntut upah di atas haknya dan diatas kemampuan majikannya melalui tekanan dengan cara mogok, rekayasa organisasi buruh, atau cara-cara lainnya. Adapun memenuhi segala kebutuhan pegawai dan keluarga bukan merupakan kewajiban majikan, apalagi jika pegawai memiliki keluarga besar, orang tua lanjut usia, saudara yang masih belia, keturunan yang lemah, dan istri lebih dari seorang, maka tidak ada kewajiban atas majikan untuk menanggung beban tersebut⁵⁷.

Pemberian upah juga harus memenuhi asas kelayakan yang menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi ukuran hidup minimum secara layak dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakatnya. Asas kebajikan menuntut agar jika jasa pekerja mendatangkan keuntungan besar, supaya diberikan bonus/ insentif kepada pekerja⁵⁸. Termasuk diantara akhlak yang mulia adalah memberikan tambahan kepada buruh dengan sesuatu diluar upahnya sebagai hadiah atau bonus darinya, khususnya jika ia menunaikan pekerjaannya dengan baik.

Keadilan dalam pengupahan meliputi banyak hal, diantaranya:

⁵⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, hlm. 365.

⁵⁷ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, penerjemah Zainal Arifin Lc & Dahlia Husin, cet. ke-5 (Jakarta: Gema Insani, 2006), hlm. 234.

⁵⁸ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*, (Bandung: Mizan, 1996), hlm. 195.

1. Adil berarti jelas dan transparan.

Salah satu prinsip keadilan dalam pengupahan yaitu adanya kejelasan akad dan transparansi dalam penentuan upah, apabila seseorang ingin melakukan akad transaksi tidak secara tunai, hendaknya dilakukan penulisan sehingga akan menjelaskan kepentingan masing-masing pihak secara benar dan adil tanpa adanya berat sebelah sesuai dengan kesepakatan yang telah dilakukan⁵⁹.

2. Adil berarti proporsional.

Upah sudah seharusnya ditentukan dengan berdasarkan besar kecilnya usaha/ sumbangsih untuk proses produksi, sehingga harus dibayar tidak kurang dan tidak lebih dari apa yang dia kerjakan.

Hal ini sesuai dengan Firman Allah:

وخلق الله السموات والارض بالحقّ ولتجزى كلّ نفس بما كسبت وهم
لا يظلمون⁶⁰

Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang mereka kerjakan⁶¹.

⁵⁹ Muhammad Ar-Rifa'i, "Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir", alih bahasa Syihabuddin (Jakarta: Gema Insani, 1999), I : hlm. 463.

⁶⁰ QS. Al-Jatsiyah (45): 22.

⁶¹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, hlm. 364.

BAB III

SEKILAS GAMBARAN PT. ARLINDA PUTRA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Latar Belakang Perusahaan

PT Arlinda Putra merupakan salah satu perusahaan berbadan hukum yang berbetuk Perseroan Terbatas. Sejarah awal berdirinya perusahaan bermula saat seorang pemuda bernama Ardiansyah Murdiawan Saputra bertekad untuk mendirikan sebuah usaha penjualan dalam bidang makanan. Hanya bermodalkan niat, tekad, dan usaha dibarengi dengan doa pada Sang Maha Kuasa, akhirnya pada tahun 2007 beliau berhasil membuka outlet kebab dengan brand Corner Kebab di daerah Cirendeu, Tangerang Selatan. Di awal berdirinya perusahaan, ia menyewa sebuah rumah kontrakan yang kemudian dijadikan sebagai gudang sekaligus mess karyawan. Melihat respon yang bagus dari konsumen, Pak Ardiansyah membuka outlet kedua di Pamulang Tangerang Selatan. Setelah beberapa waktu berjalan, ia menerima tawaran kerja sama dari salah satu temannya dan masih di tahun yang sama, Corner Kebab berhasil membuka outlet ketiga di Cilegon, Banten.

Namun ditengah respon konsumen yang tinggi terhadap produk Corner Kebab, bukan berarti tidak ada kendala yang menghadang. Masih pada tahun yang sama dengan berdirinya usaha Corner Kebab, Pak Ardiyansah ditinggalkan oleh hampir seluruh karyawan Corner Kebab tanpa ada alasan yang jelas, sehingga hanya tersisa satu orang karyawan saja. Namun hal tersebut tidak

mematahkan semangat dari Pak Ardiyansah, ia berusaha untuk merekrut kembali karyawan sehingga operasional usaha dapat berjalan kembali seperti sediakala.

Pada tahun 2009, Corner Kebab mengikuti pameran Franchise JCC Jakarta. Ternyata respon dari para calon mitra kerja sama sangat bagus, sehingga dari sinilah jumlah outlet Corner Kebab semakin banyak yaitu mencapai 20 buah outlet. Tahun berikutnya Corner Kebab terus berusaha mengembangkan usahanya menjadi semakin baik, kemudian pada tahun 2011 melakukan *Roadshow* pameran franchise ke berbagai kota di Indonesia diantaranya Bandung, Tasikmalaya, Yogyakarta, Surabaya, Pontianak, Palembang, Makasar, Denpasar, dan kota-kota besar lainnya. Ternyata respon calon mitra kerja sama juga sangat bagus, sehingga franchissee bertambah, outlet cabang berkembang. Pada bulan Mei 2011, kantor Bandung melayani delapan area cabang mulai dari Cimahi, Kopo, Banjaran, Lembang, Cicalengka, Garut, dan Purwakarta. Pada tahun 2012, status badan hukum Corner Kebab berubah dari CV yaitu CV UNIX menjadi perusahaan perseroan terbatas yaitu PT Arlinda Putra. Pada tahun 2015, PT Arlinda Putra berhasil memiliki outlet sebanyak 400 buah yang tersebar di 20 kota besar yang ada di Indonesia.

Untuk cabang Yogyakarta, saat ini terdapat 9 buah outlet yang tersebar di beberapa lokasi di Sleman. Adapun beberapa lokasi penempatan outlet Corner Kebab Yogyakarta adalah sebagai berikut:

No.	Nama outlet	Alamat	Biaya sewa
1	JAGO	Jl. Godean Km 07, RT 05 RW 11	Rp. 550.000,-
2	JAMAG	Jalan Magelang Km. 05	Rp. 600.000,-

3	AGJY	Jl. Anggajaya I/ 181 Condongcatur	Rp. 500.000,-
4	MONJALI	Jl. Monjali, Ngemplak, Karangjati No 145 RT 01 RW 35	Rp. 450.000,-
5	SARDJITO	Jalan Pendowo, Gang Kesehatan.	Rp. 500.000,-
6	JAWAT	Jl. R.E. Martadinata 16 Pakuncen, Wirobrajan.	Rp. 550.000,-
7	MM	Jalan Kaliurang KM. 4,8 No. 10	Rp. 700.000,-
8	COLOMBO	Jalan Colombo seberang GOR UNY	Rp. 400.000,-
9	TEJO		Rp. 400.000,-
Total			Rp. 4.650.000,-

Dalam membangun kerajaan bisnisnya, *Owner* PT Arlinda Putra berusaha membangun lima dasar atau lima pilar bisnis yang menjadikan perusahaannya berkembang pesat. Kelima pilar tersebut yaitu dari segi produk, kemudian dari segi pasar, selanjutnya dari segi sumber daya manusia, yang ke empat dari segi sistem, dan yang terakhir dari segi infrastruktur.

2. Lokasi PT Arlinda Putra

PT. ARLINDA PUTRA berkantor pusat di kompleks ruko plaza blok A nomor 2&3 Jl. siliwangi no 8 Pamulang Tangerang selatan, adapun kantor cabang PT Arlinda Putra Cabang Yogyakarta adalah di Jl. Godean, Desa Banyumeneng RT 13 RW 04 (Kontrakkan Pak Nyoto Ibu Giarti Yogyakarta).

3. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan franchise nomor satu di Indonesia berdasarkan kompetensi dan menjadikan bekerja sebagai kesatuan nilai ibadah.

b. Misi

Memberikan kepuasan kepada pelanggan/ konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan berkualitas tinggi.

B. Sistem Pengupahan di PT Arlinda Putra

Sebagaimana yang telah penulis sampaikan pada BAB sebelumnya, pengupahan yang terjadi di PT Arlinda Putra menggunakan sistem pengupahan berbasis kinerja. Pengertian kinerja atau *performance* di sini merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi¹.

Penilaian kinerja merupakan aktifitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi yaitu dengan cara penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya². Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Keberhasilan

¹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja...*, hlm. 95.

² Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 3.

penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi³.

Kinerja individu diukur secara kuantitatif sehingga dapat digunakan sebagai dasar pemberian imbal jasa. Perusahaan akan memberikan imbalan kepada mereka yang mampu bekerja mencapai atau melampaui target. Imbalan tersebut dapat diberikan dalam bentuk uang atau lainnya yang dikelompokkan sebagai insentif. Adapun untuk pengukuran kinerja perusahaan ini, perusahaan menggunakan acuan *Key Performance Indicator* (KPI)⁴.

Key Performance Indicator (KPI) merupakan serangkaian ukuran yang fokus pada aspek-aspek kinerja organisasi yang paling penting untuk keberhasilan organisasi saat ini dan waktu yang akan datang yang didukung dengan pencapaian kinerja tim/kelompok dan kinerja individu. *Key Performance Indicator* (KPI) menjelaskan mengenai apa yang harus dilakukan agar pencapaian kinerja tersebut dapat berlangsung secara berkesinambungan, dramatis, dan spektakuler⁵.

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan, perlu diketahui indikator apa saja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Stephen P. Robbins, setidaknya ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu⁶:

³ *Ibid.*

⁴Wawancara dengan Bapak Imam Turmuzdi selaku HRD PT Arlinda Corner Kebab Pusat, di Ciamis Jawa Barat Pada September 2016.

⁵ Moeheriono, *Indikator Kinerja Utama*, cet. ke-2 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 30.

⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hlm. 260.

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat kemampuan seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap organisasi.

Dalam praktik pengupahan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta, perusahaan menerapkan sistem pengupahan berbasis Kinerja karena perusahaan berusaha untuk menghargai kinerja karyawan, perusahaan berani memberikan gaji yang tinggi dengan catatan bahwa kinerja, kedisiplinan, ketaatan karyawan dan pendapatan yang diperoleh oleh karyawan bagus, artinya bahwa karyawan dibebaskan untuk menuntut upah yang tinggi terhadap perusahaan dengan catatan

bahwa kinerja dan produktifitas karyawan juga tinggi.⁷ Selain itu, apabila perusahaan dituntut untuk menggaji karyawan sesuai dengan UMP/ UMK Kabupaten/ Kota tanpa diimbangi dengan produktifitas karyawan yang tinggi, maka lama-kelamaan perusahaan akan bangkrut, karena target yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai. Di satu sisi perusahaan dituntut untuk memberikan upah yang tinggi sesuai dengan ketetapan UMP/ UMK Kabupaten/ Kota, di lain sisi pemasukkan yang diterima perusahaan lebih rendah dari pada gaji yang diterima karyawan. Secara nilai, standarisasi upah yang perusahaan tetapkan adalah sebesar Rp. 2.200.000,- ini lebih baik daripada standar UMK yang di tetapkan pemerintah Kabupaten Sleman dengan catatan bahwa karyawan mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan dan ia bekerja sesuai dengan ketentuan.⁸

Untuk merekrut karyawan baru, perusahaan biasanya mengikuti pameran bursa kerja. Setelah ada lamaran masuk, selanjutnya dilakukan tahap seleksi untuk menentukan diterima atau tidaknya calon karyawan tersebut. kemudian setelah lolos seleksi, berlanjut ke tahap penandatanganan kontrak kerja yaitu berupa Surat Kesepakatan Kerja Waktu tertentu. Berdasarkan kesepakatan yang tertuang di dalam kontrak kerja, perusahaan berkewajiban untuk memberikan pekerjaan kepada calon karyawan dengan memberikan upah, sedangkan calon karyawan berkewajiban untuk menyerahkan Ijazah asli sebagai bentuk jaminan kepada

⁷Wawancara dengan Bapak Ardiyansah selaku pemilik perusahaan PT Arlinda Putra, di Perumahan Pastika Raya Pogung Lor Residence, pada 23 Agustus 2016.

⁸Wawancara dengan Bapak Imam Turmudi selaku HRD dari PT Arlinda Putra, di perumahan Pastika Raya Pogung Lor Residence, pada tanggal 23 Agustus 2016.

perusahaan. Perusahaan berkewajiban untuk menjaga secara aman jaminan yang diberikan oleh calon karyawan.

Sebelum mulai bekerja, calon karyawan akan diberikan pelatihan-pelatihan mulai dari cara memasak, cara melayani pelanggan, dan segala aktifitas yang berkaitan dengan tugas karyawan operator outlet. Selain itu calon karyawan juga akan diterjunkan untuk berlatih secara langsung di jaringan outlet milik perusahaan. Dalam jangka waktu satu minggu perusahaan akan memantau sejauh mana perkembangan calon karyawan dalam menguasai materi dan penerapannya. Setelah dinilai cukup baik, selanjutnya karyawan baru tersebut akan langsung ditempatkan secara mandiri di jaringan outlet milik perusahaan.

Karyawan bagian penjualan mempunyai tugas untuk mengoperasikan outlet Corner Kebab mulai dari proses memasak, menjual, merapikan tempat kerja dan sebagainya. Outlet corner kebab ini ditempatkan di posisi-posisi yang strategis, misalnya di depan toko-toko modern seperti Indomart, Alfamart, dsb.

C. Keadaan Pekerja dan Bentuk Kinerja Pekerja

PT Arlinda Putra Corner Kebab Yogyakarta mempunyai jumlah tenaga kerja operator outlet sebanyak 10 orang yang semuanya lulusan SMA atau sederajat (Data Januari 2017)⁹. Setiap harinya ada sembilan operator yang bertugas, sedangkan satu orang operator mengambil jatah libur¹⁰. Dalam

⁹ Data terbaru pada tanggal 01 Februari 2017.

¹⁰Wawancara dengan Heri Subarkah sebagai Kepala Cabang PT Arlinda Putra Corner Kebab Yogyakarta pada tanggal 01 Februari 2017 di Godean Sleman.

menjalankan kinerjanya, seorang operator harus mengikuti standar operasional dan tugas yang ditetapkan perusahaan. Adapun gambaran tugas beserta standar operasional karyawan yang menjadi tolok ukur kinerja pegawai bagian operator adalah sebagai berikut:

1. Absensi kehadiran dengan *finger print* mulai pukul 11.00-12.00.
2. Yang Harus dilakukan saat tiba di outlet
 - a. Mencuci seluruh outlet, kaca, etalase, rak, loker bawah, kulkas, dan velk roda. Jangan dulu mengeluarkan bahan baku dari keranjang.
 - b. Menyapu seluruh area outlet, baik bagian depan, bagian belakang, bagian samping kanan maupun samping kiri, dan bagian bawah outlet.
 - c. Membakar daging.
 - d. Mengeluarkan bahan baku dari keranjang, mengisi sayur, dan menata rapi bahan baku di outlet.
 - e. Melayani pelanggan dengan ramah, tepat, dan cekatan.
3. Yang harus dilakukan saat akan tutup operator.
 - a. Bakar daging dengan sempurna supaya tidak basi.
 - b. Cek hasil penjualan dan samakan dengan sisa bahan baku.
 - c. Masukkan bahan baku ke dalam keranjang.
 - d. Cuci tiang burner beserta penampung lemak, wajan, piring, pisau, dan lain-lain.
 - e. Sebelum pulang pastikan semua perlengkapan dalam kondisi aman, kemudian kunci gerobak.
 - f. Outlet tutup paling cepat jam 22.00.

- g. Jika tutup outlet terlalu cepat, dikenakan sangsi Rp. 10.000 per jam.
 - h. Gas wajib dibawa kembali ke gudang, kecuali bila bisa dititipkan di toko yang tempatnya kita sewa.
4. Standardisasi pelayanan di outlet.
- a. Salam: ucapkan selamat sore/ selamat malam, mau pesan apa?
 - b. Tanyakan apakah pedas/ sedang/ tidak pedas ?
 - c. Tawarkan tambahan keju/ telur.
 - d. Ulangi pengucapan pesanan sesuai permintaan.
 - e. Persilahkan duduk.
 - f. Memasak produk dibawah empat menit perpelanggan.
 - g. Memasak produk wajib sesuai dengan komposisi/ takaran yang sudah ditetapkan.
 - h. Sebutkan harga, total pembelian, dan jangan lupa ucapkan terimakasih.
 - i. Wajib menjaga kebersihan.
5. Aturan saat hendak meninggalkan outlet untuk shalat.
- a. Sebelum shalat, operator wajib memasukkan seluruh perlengkapan dan mengunci outlet, kecuali penutup depan outlet, wajib dalam kondisi terbuka.
 - b. Jangan meninggalkan uang di dalam laci outlet.
 - c. Beri stempel "SEDANG SHALAT" di bagian kaca depan outlet.
 - d. Titip pesan kepada pedagang sekitar, agar memberitahu pelanggan yang datang bahwa anda sedang shalat.
 - e. Waktu shalat 15 menit, dihitung dari operator meninggalkan outlet.

- f. Ketika kembali dari shalat, operator wajib sudah menggunakan seragam dan sepatu.
6. Kendala di outlet.
 - a. Bila pada saat operasional operator ingin izin menutup outlet lebih cepat karena sakit, maka operator harus segera menginformasikan satu jam sebelumnya kepada Kepala Divisi QA. Bila penutupan outlet lebih cepat tanpa alasan yang jelas dan tanpa pemberitahuan, maka yang bersangkutan akan didenda sebesar Rp. 10.000,-/ jam.
 - b. Jika gas bocor, lapisi dengan plastik atau tisu.
 - c. Jika ketika di outlet bahan baku habis, segera hubungi bagian HRD.
 - d. Jika salah satu lampu di outlet mati, (contoh: neon box), maka isi di form checklist harian.
 - e. Jika lampu mati total hubungi QA.
 - f. Jika ada peralatan yang rusak dan ingin diganti, maka alat yang rusak tersebut harus dibawa untuk diperlihatkan sebagai bukti.
 7. Denda tilang.
 - a. Jika menggunakan bahan baku asing/ ilegal, denda 20 kali lipat dari harga produk.
 - b. Jika ditemukan bungkus bekas yang dipakai lagi, denda sebesar harga produk.
 - c. Jika tidak menggunakan seragam dan sepatu, denda Rp. 11.000,-/ hari.
 - d. Jika tidak mencuci gerobak, denda Rp. 5.000,-
 - e. Jika terlambat membuka outlet, denda Rp. 10.000,-/ jam keterlambatan.

f. Jika tutup outlet lebih cepat, denda Rp. 10.000,-/ jam

8. Ketentuan Form checklist harian

a. Form checklist harian wajib diisi. Meliputi checklist seluruh peralatan, bahan-bahan khusus, dan catatan apabila ada kerusakan atau kendala outlet.

b. Mengisi form checklist akan mendapatkan bonus Rp. 5000,-/hari.

c. Bila tidak mengisi form checklist atau lupa dibawa kembali ke kantor, dikenakan denda Rp. 5000,-/hari. Bila form checklist hilang, dikenakan denda Rp.5000,-/hari.

9. Standar Penampilan operator

a. Rambut rapi bagi operator pria maupun wanita dan kerudung rapi bagi operator wanita yang memakai kerudung.

b. Memakai seragam dan memakai sepatu.

c. Memakai celana panjang rapi dan tidak berlubang.

d. Singlet/ dalaman kaos tidak terlihat (tertutup).

D. Standar Ketentuan Bahan Baku Produk

1. *Handling* bahan baku

a. Daging dibakar dengan api sedang supaya tidak gosong.

b. Gunakan daging lama terlebih dahulu.

c. Roti dan lettuce jangan disimpan di chiller, simpanlah di rak outlet.

d. Simpan timun, tomat yang belum diiris di chiller.

e. Simpan sisa mayonaise dan saos, dan BB frozen di chiller.

f. Jangan biarkan burner terus menyala terlalu lama, supaya tidak boros gas.

g. periksa selalu selang regulator, untuk mencegah kebocoran gas.

2. Ketentuan memasak

- a. Sesuai komposisi dan standard masak.
- b. Wajib menggunakan sarung tangan.
- c. Target waktu tidak lebih dari empat menit.
- d. Jika menyentuh bungkus, sarung tangan wajib dilepas.
- e. Bakar daging dengan sempurna.
- f. Mengiris daging jangan terlalu tebal atau terlalu tipis.
- g. Setelah membersihkan outlet, iris timun, tomat, dan lettuce untuk persediaan beberapa porsi. (jangan mengiris lettuce sekaligus satu bulatan).
- h. Apabila akan mengiris lettuce, pisahkan dulu perlembar, setelah itu diiris lembarannya sesuai kebutuhan.
- i. Jangan lupa untuk membuang bagian tengah/ isian saat mengiris tomat.

3. Komposisi produk

a. Jumbo/gandum:

- 1) Lettuce 34-36 gram.
- 2) Daging 27-30 gram
- 3) Timun 5 gram.
- 4) Tomat 5 gram.

b. Kids.

- 1) Daging 13-15 gram
- 2) Lettuce 17-18 gram.
- 3) Timun 2,5 gram.

- 4) Tomat 2,5 gram.
4. Bahan baku produk
 - a. Tortilla jumbo dan tortilla gandum
 - 1) Daging kebab sapi.
 - 2) Daging kebab ayam.
 - 3) Fish finger.
 - b. Roti burger.
 - 1) Burger sapi grill.
 - 2) Burger ayam grill (daging ayam burger grill tidak boleh digunakan untuk chicken kebab).
 - c. Roti hotdog.
 - 1) Daging kebab sapi (untuk syawarma).
 - 2) Sosis sapi.
 - 3) Sosis ayam.
 5. Ketentuan Pemakaian bungkus
 - a. Kebab jumbo: Bungkus jumbo.
 - b. Kebab gandum: Bungkus jumbo.
 - c. Kebab kids: bungkus kids.
 - d. Hotdog: bungkus hotdog.
 - e. Syawarma: bungkus hotdog.
 - f. Burger: bungkus burger.
 - g. Cane: bungkus cane.
 6. Serah terima bahan baku dan setoran di gudang.

- a. Jika ada kesalahan atau coretan pada nota penjualan, coretan tersebut wajib diparaf oleh operator.
 - b. Nota penjualan yang berwarna pink, dibawa oleh operator.
 - c. Wajib menyerahkan kunci outlet ke gudang.
 - d. Wajib menyerahkan form checklist harian ke gudang.
 - e. Jangan meninggalkan keranjang dan setoran tanpa QC dengan gudang.
 - f. Lihat *note* operator yang sudah dipajang digudang.
7. Kontrol bahan baku khusus.

Ketentuan kontrol bahan baku khusus bertujuan untuk mengontrol penggunaan bahan baku dalam pembuatan produk. Perusahaan telah menentukan seberapa besar omset yang harus didapat dari setiap bahan baku yang disediakan perusahaan. adapun ketentuannya adalah sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------|---------------|
| a. Mayonaise (3L/Pouch) | Rp. 2.400.000 |
| b. Saos tomat (1 Kg) | Rp. 1.900.000 |
| c. Saos sambal (1 Kg) | Rp. 1.000.000 |
| d. Gas (3 kg) | Rp. 2.100.000 |
| e. Mentega (250 gr) | Rp. 550.000 |
| f. Tas plastik (1 Pack) | Rp. 2.500.000 |

Apabila omset yang telah ditentukan dari setiap bahan baku yang disediakan perusahaan tidak tercapai, maka pekerja diharuskan melapor ke perusahaan dan ia akan dikenai sanksi denda. Besaran denda tergantung dari sebesar banyak bahan baku tercukupi untuk memenuhi ketentuan kontrol bahan baku.

8. Bila bahan baku khusus di outlet habis.
 - a. Konfirmasi ke gudang untuk permintaan bahan baku khusus ketika lapor setoran.
 - b. Untuk bahan baku khusus gas wajib lapor ke finance.
 - c. Jika gas habis ketika di outlet, wajib konfirmasi ke QA Quality insurance (jaminan mutu perusahaan). , dan nota pembelian nota pembelian gas wajib ditandatangani oleh QA.

Ketentuan umum:

wajib melampirkan Nota jika terjadi pembelian yang berkaitan dengan operasional outlet, misalnya gas, sabun cuci piring, dll.

Catatan: pembelian tidak boleh over.

E. Harga Produk & Ongkos Produksi Produk

- | | |
|--|-------------|
| 1. <i>Beef/ chicken/ fish burger</i> | Rp. 15.000. |
| 2. <i>Beef/ chicken/ fish gandum kebab</i> | Rp. 16.000. |
| 3. <i>Kids kebab</i> | Rp. 11.000. |
| 4. <i>Giant beff sosiz</i> | Rp. 20.000. |
| 5. <i>Beef syawarma</i> | Rp. 15.000. |
| 6. <i>Beef/ chicken/ fish (hot/ ori kebab)</i> | Rp. 15.000. |
| 7. <i>Sosiz kebab</i> | Rp. 20.000. |
| 8. <i>Cane coklat</i> | Rp. 8.000. |

Berikut perkiraan rincian harga bahan baku produk, yang disusun akses pada tanggal 29 Mei 2017 dari beberapa sumber.

Tabel Rincian Harga Bahan Baku Produk

No.	Bahan Baku	Harga Produk	Sumber Data
1	Daging sapi	Rp. 117.000/ kg.	www.infopangan.jakarta.go.id
2	Best food mayonaise	Rp. 150.000/ 3 lt.	www.supermetroemall.com
3	Gandum	Rp. 28.000/ kg.	www.juaka.top
4	Tomat buah	Rp. 7.000/ kg.	www.infopangan.jakarta.go.id
5	Mentimun	Rp. 5.000/ kg.	Pasar Jamban, Ciamis.
6	Sayur lettuce head	Rp. 1.350/ 100 gr.	www.tokopedia.com
7	Saos tomat delmonte	Rp. 10.800/ kg.	www.tokopedia.com
8	Saos sambal	Rp. 20.000/ kg.	www.tokopedia.com
9	Mentega Blue Band	Rp. 8.400/ 250 gr.	www.hargajoss.com
10	Gas	Rp. 21.000/ 3 kg.	Toko Delima

Berdasarkan wawancara dengan salah satu operator outlet PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta, di dalam pembuatan produk *Beef/ chicken/ fish gandum kebab* setidaknya membutuhkan beberapa bahan yang didatangkan langsung oleh perusahaan pusat PT. Arlinda Putra. Adapun bahan baku yang dibutuhkan akan penulisan paparkan beserta perkiraan harga baku yang berlaku di pasaran saat ini, yaitu:¹¹

¹¹ Wawancara dengan Bapak Ngatiyono sebagai salah satu staf operator di PT Arlinda Putra Corner Kebab Yogyakarta pada tanggal 25 Mei 2017 di Seturan Yogyakarta.

Tabel Bahan baku yang dibutuhkan untuk membuat *Beef/ chicken/ fish gandum kebab* adalah sebagai berikut.

No.	Bahan Baku	Berat bahan	Harga
1	Daging sapi	40 gram.	Rp. 4.680
2	Mayonaise	5 ml.	Rp. 150
3	Gandum	40 gram.	Rp. 1.120
4	Mentimun	5 gr.	Rp. 25
5	Sayur lettuce head	40 gr.	Rp. 540
6	Tomat buah	5 gr.	Rp. 35
7	Mentega Blue Band	10 gr.	Rp. 336
8	Gas	20 gr.	Rp. 140
9	Saos tomat	5 gr.	Rp. 54
10	Saos sambal	5 gr.	Rp. 100
Jumlah			Rp. 7.180

F. Pelaksanaan Pemberian Upah Pekerja

Pelaksanaan pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan PT Arlinda Putra cabang Yogyakarta adalah setiap satu bulan sekali, di mana tutup buku catatan upah dilakukan pada tanggal 29 setiap bulannya. Kemudian proses pengambilan gaji dilakukan pada tanggal 5 setiap bulannya. Adapun pemberian upah terhadap karyawan biasanya selalu tepat waktu. Adapun acuan yang digunakan untuk menentukan seberapa besar upah yang diterima oleh karyawan PT Arlinda Putra Corner Kebab Yogyakarta adalah sebagai berikut:

- a. Uang harian sebesar Rp. 20.000,-/ 26 hari kerja = Rp. 520.000,
- b. Tunjangan pendidikan Rp. 100.000,-/ bulan (untuk SMP) atau Rp. 250.000,- / bulan (untuk SMA).
- c. Bonus perform Rp. 5.000,-/ hari.(penampilan).
- d. Tunjangan komunikasi Rp. 10.000,- / bulan.
- e. Tunjangan transportasi Rp. 5000,- s/d Rp. 7000,-/ hari tergantung jarak.
- f. Tunjangan servis motor Rp. 75.000,-/ bulan (bagi yang menggunakan kendaraan pribadi).
- g. Fasilitas mess gratis bagi para karyawan.
- h. Bagi hasil sebesar 6 % dari hasil penjualan perhari.
- i. bonus omset mulai dari Rp. 5000,- sampai dengan Rp. 15.000,- / bulan tergantung dari seberapa besar target penjualan terlampaui.
- j. Bonus product Rp 15.000,- / bulan. (karena pelayanan bagus, cekatan, cara masak enak, tidak ada complain, dsb.).
- k. Bonus penempatan (JABODETABEK) Rp. 100.000,-/ bulan.
- l. Bonus full absen (tidak off Rp. 50.000), satu kali off Rp. 40.000, dua kali off Rp. 20.000, tiga kali off Rp. 10.000, dan apabila 4 kali off adalah Rp. 0.
- m. Bonus checklist Kontrol perlengkapan & bahan baku Rp. 5000,-/hari.
- n. Tunjangan usia kerja Rp. 50.000,-/ Tahun, apabila sudah bekerja minimal satu tahun dan diberikan setiap bulan Januari.
- o. Bonus sertifikasi Rp. 100.000,-/ bulan jika bekerja sesuai standar.
- p. Bonus training sebesar Rp. 30.000 diberikan apabila operator memberikan training kepada calon pekerja baru.

q. Bonus OGO.

r. Bonus *on tyme* apabila karyawan mengisi absen sesuai jadwal.

Berdasarkan data di atas, bahwa perusahaan tidak memberikan gaji pokok kepada para pekerja, perusahaan hanya memberikan tunjangan makan sebesar Rp. 20.000 perhari.

Tabel Rincian Pendapatan Bulanan Pekera Operator Outlet PT. Arlinda
Putra Cabang Yogyakarta Tahun 2017.

1. Januari 2017.

No.	Nama	Upah	Uang bensin	Tunjangan usia kerja	Denda	Bonus Tahunan	Jmh.
1.	Dibyو	1.500.000	170.000	150.000	lupa	500.000	2.320.000
2.	Ngatiyono	1.500.000	170.000	200.000	700.000	900.000	2.070.000
3.	Igo	1.100.000	156.000	150.000	0	600.000	2.006.000

Selain mendapatkan upah, pada setiap Bulan Januari pekerja bagian operator outlet akan mendapatkan tunjangan usia kerja satu tahun pertama sebesar Rp. 50.000, dan akan naik setiap tahunnya sebesar Rp. 50.000,. Selain itu, setiap pekerja juga akan mendapatkan bonus tahunan yang besarnya ditentukan oleh perusahaan.

2. Februari 2017.

No.	Nama	Upah	Uang bensin	Denda	Jmh.
1.	Dibyو	1.090.000	170.000	180.000	910.000
2.	Ngatiyono	1.600.000	170.000	100.000	1.670.000
3.	Igo	1.600.000	156.000	0	1.756.000

Ket: Pak Dibyo pada Bulan Februari 2017 tidak masuk selama 12 kali dengan rincian 4 kali *off*, mangkir 6 hari kerja, dan izin sakit 2 hari.
Pak Ngatiyono Minus kontrol bahan baku.

3. Maret 2017.

No.	Nama	Upah	Uang bensin	Denda	Jmh.
1.	Dibyo	1.350.000	170.000	0	1.520.000
2.	Ngatiyono	1.400.000	170.000	60.000	1.510.000
3.	Igo	1.400.000	156.000	0	1.556.000

4. April 2017.

No.	Nama	Upah	Uang bensin	Denda	Jmh.
1.	Dibyo	1.450.000	170.000	5.000	1.615.000
2.	Ngatiyono	1.600.000	170.000	20.000	1.750.000
3.	Igo	1.500.000	156.000	0	1.656.000

Upah karyawan atau pekerja ditetapkan oleh kebijakan perusahaan pusat, adapun untuk informasi ketentuan tentang upah dilakukan di awal kontrak. Tanda tangan kontrak dilakukan berdasarkan atas kemauan sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak lain.¹² Masa berlaku kontrak kerja adalah satu tahun, dan akan diperpanjang kembali sesuai dengan keputusan perusahaan, Namun,

¹²Wawancara dengan saudara Dwiki Galih sebagai salah satu staf operator di PT Arlinda Putra Corner Kebab Yogyakarta pada tanggal 01 februari 2017 di Godean Yogyakarta.

apabila waktu kerja habis, karyawan dipersilahkan untuk memilih sendiri untuk bekerja kembali atau keluar dari perusahaan.¹³

G. Perjanjian Hari dan Jam Kerja

Di dalam satu bulan, peraturan hari dan jam kerja yang dilaksanakan karyawan perusahaan di PT Arlinda Putra adalah sebagai berikut:

1. Hari Kerja

Hari kerja yang dilaksanakan oleh karyawan PT Arlinda Putra adalah satu minggu kerja dengan catatan pekerja mendapatkan libur selama satu hari atau enam hari kerja dengan libur satu hari kerja. Adapun jatah libur yang diterima oleh setiap pekerja tidak sama antara yang satu dengan yang lainnya, misalkan karyawan a mendapat jatah libur hari senin, sedangkan karyawan b mendapat libur hari selasa, dan karyawan c mendapatkan jatah libur hari rabu. Adapun untuk outlet corner kebab selalu buka selama satu minggu penuh, jadi jika salah seorang karyawan libur, maka akan ada karyawan lain yang menggantikan posisi karyawan tersebut menjaga outlet Corner Kebab¹⁴.

2. Jam Kerja

Perusahaan PT Arlinda Putra Yogyakarta menetapkan jam kerja sebagai berikut:

¹³Wawancara dengan Bapak Dibyo sebagai salah satu staf operator di PT Arlinda Putra Corner Kebab Yogyakarta pada tanggal 01 februari 2017 di Godean Yogyakarta.

¹⁴Wawancara dengan saudara Heri Subarkah selaku kepala cabang merangkap supervisor cabang PT Arlinda Putra Corner Kebab Yogyakarta pada tanggal 01 februari 2017 di Godean, Sleman.

- a. Jam Masuk Absensi Mulai pukul 11.00-12.00 WIB.
- b. Jam berangkat menuju outlet pukul 13.00
- c. Jam Pulang kerja minimal jam 22.00.
- d. Jam istirahat untuk shalat adalah 15 menit.

H. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan PT Arlinda Putra Corner Kebab Yogyakarta berupa struktur vertikal, yaitu perintah langsung berasal dari Perusahaan pusat, melalui kepala cabang. Selanjutnya kepala cabang akan meneruskan perintah dari perusahaan pusat kepada para karyawan.

I. Denda/ sanksi administrasi.

Untuk mengontrol perilaku kerja karyawannya, perusahaan biasanya menerapkan peraturan-peraturan perusahaan. Adapun tujuan perusahaan berbagai macam aturan tersebut adalah untuk mengontrol kinerja karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, karena salah satu faktor penting yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam memberikan tambahan upah adalah faktor kinerja karyawan. Namun di dalam kenyataannya tidak jarang ketentuan yang ditetapkan perusahaan dilanggar oleh perusahaan sendiri, dan hal seperti ini sering terjadi. Padahal karyawan selalu berusaha untuk mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan dengan melakukan laporan terhadap perusahaan yang diterima dan disetujui oleh perusahaan cabang. Namun setelah sampai pada laporan kinerja karyawan dan pemberian upah, ternyata karyawan dianggap

melanggar peraturan tersebut sehingga berdampak terhadap pemotongan upah yang diterima oleh karyawan¹⁵.

Untuk menjamin pekerja akan bekerja sesuai jangka waktu yang sudah ditentukan dalam kontrak perjanjian, pekerja diwajibkan untuk menyetorkan ijazah pendidikan terakhir. Sebagai imbalannya, pekerja akan mendapatkan upah tunjangan pendidikan sebesar Rp. 100.000 untuk tingkat SMP/ sederajat dan Rp. 250.000 untuk tingkat SMA/ sederajat.

Masa waktu kontrak berakhir dalam jangka waktu satu tahun, jika dalam masa waktu kontrak seorang karyawan mengundurkan diri, maka seorang karyawan harus memperhatikan ketentuan sebagai berikut¹⁶:

1. Memberitahukan secara tertulis kepada perusahaan dua minggu sebelum tanggal pengunduran diri.
2. Jika usia kerja dibawah enam bulan, maka dikenakan sanksi denda Rp. 300.000,- (untuk grade 1A dan 1B); Rp. 500.000,- (untuk grade 1C dan 2A); Rp. 800.000,-(untuk grade di atas 2 A).
3. Jika usia kerja di atas enam bulan, maka dikenakan sanksi denda Rp. 200.000,- (untuk grade 1A dan 1B); Rp. 300.000,- (untuk grade 1C dan 2A); Rp. 400.000,-(untuk grade di atas 2 A).

¹⁵Wawancara dengan MR X sebagai salah satu karyawan bagian operator outlet di perusahaan PT Arlinda Putra Corner Kebab Yogyakarta pada tanggal 01 Februari 2017 di Godean, Sleman.

¹⁶ Surat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (Kontrak Perusahaan).

4. Apabila melakukan pengunduran diri mendadak atau tanpa pemberitahuan kepada perusahaan terlebih dahulu, maka wajib untuk membayar tambahan denda sebesar Rp. 200.000,-.

Selain itu, jika di dalam masa perjanjian kerja waktu tertentu ini seorang karyawan melakukan tindakan penggelapan dan tindakan kriminal, maka pihak karyawan berkewajiban untuk membayar sebesar 20 kali lipat dari nilai kecurangan yang dilakukan, apabila tindakan kecurangan tersebut masuk kategori tindakan kriminal, maka pihak perusahaan berhak untuk melanjutkan proses hukum kepada pihak yang berwajib, dengan menahan jaminan milik pihak karyawan untuk jangka waktu tidak terbatas.

Beberapa kali bahan baku khusus dalam kondisi kurang layak sebelum diserahkan terhadap karyawan bagian operator outlet, misalnya kondisi daging yang sudah tidak segar. Seharusnya hal tersebut menjadi tanggungjawab perusahaan karena kekuranglayakan tersebut bukan diakibatkan oleh kesalahan operator. Namun yang terjadi adalah hal tersebut menjadi tanggungjawab karyawan outlet sehingga operator menanggung dampak pemotongan upah¹⁷.

Sebenarnya penerapan upah berbasis kinerja yang ditetapkan perusahaan sudah bagus, mayoritas karyawan yang ada di perusahaan setuju dengan penetapan upah tersebut. Kalau sedang ramai, upah yang diterima operator outlet bisa mencapai Rp. 2.200.000,-/ bulan, namun disaat kondisi penjualan sepi, upah yang diterima operator dikisaran Rp. 1.100.000,-, sampai Rp. 1.200.000,-/ bulan.

¹⁷Wawancara dengan Mr Z sebagai salah satu karyawan bagian operator outlet di perusahaan PT Arlinda Putra Corner Kebab Yogyakarta pada tanggal 01 Februari 2017 di Godean, Sleman.

Namun dengan adanya pemotongan upah akibat denda baik diakibatkan oleh denda tilang, maupun denda akibat melampaui ketentuan kontrol bahan baku yang ditetapkan perusahaan dirasa memberatkan karyawan, karena dengan pendapatan karyawan yang sudah minim tentu berdampak terhadap pendapatan upah yang diterima oleh operator yang semakin berkurang¹⁸.



¹⁸Wawancara dengan Mr M sebagai salah satu karyawan bagian operator outlet di perusahaan PT Arlinda Putra Corner Kebab Yogyakarta pada tanggal 01 Februari 2017 di Godean, Sleman.

BAB IV

ANALISIS HUKUM HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF

TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN BERBASIS KINERJA

DI PT ARLINDA PUTRA CABANG YOGYAKARTA

A. Ditinjau dari Hukum Positif

1. Kontrak Perjanjian.

Mengacu pada ketentuan pasal 1320 KUH Perdata, syarat sahnya suatu perjanjian ada empat macam, yaitu¹:

- a. Sepakat mereka mengikatkan dirinya.
- b. Kecakapan membuat perikatan.
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Mengacu pada ketentuan pasal 1320 KUH Perdata, syarat sahnya perjanjian di dalam perjanjian kontrak kerja waktu tertentu di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta adalah sebagai berikut:

- a. Pertama sepakat mereka yang mengikatkan dirinya terbukti dari ditandatanganinya dan mulai bekerjanya operator outlet selaku penerima kerja.
- b. Kedua adalah kecakapan membuat suatu perikatan bahwa para pihak yang terlibat baik dari perusahaan maupun dari pihak penerima kerja dalam hal ini karyawan operator outlet di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta

¹ Pasal 1320 KUHPer.

adalah mereka yang telah cakap di mata hukum, mengingat usia mereka yang bekerja adalah lulusan SMA/ sederajat, dengan rata-rata usia di atas 18 tahun.

- c. Ketiga adalah suatu hal tertentu yang menyebabkan adanya perjanjian di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta adalah adanya perjanjian pekerjaan antara perusahaan dan karyawan. Yang mana ketentuan dalam perjanjian tersebut yaitu karyawan memberikan waktu dan tenaganya untuk bekerja pada perusahaan, mengikuti peraturan perusahaan, dan meninggalkan larangan yang ada di dalam perusahaan. Sedangkan perusahaan berkewajiban untuk memberikan lapangan pekerjaan dengan memberikan upah, serta tidak melanggar ketentuan yang ada di dalam sebuah perjanjian.
- d. Keempat adanya suatu sebab yang halal, yakni bahwa objek akad perjanjian di PT. Arlinda putra Cabang Yogyakarta adalah menyediakan lapangan pekerjaan yang mana pekerjaan yang diperjanjikan tidak melanggar ketentuan-ketentuan hukum.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta dapat disimpulkan bahwa kerjasama yang terjadi antara PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta dengan para karyawannya adalah sah menurut hukum Islam maupun Hukum Positif, dikarenakan telah memenuhi rukun-rukun dan syarat sah dalam akad perjanjian.

2. Upah Pekerja.

Manusia adalah makhluk sosial, ia butuh orang lain untuk untuk saling berinteraksi satu sama lain, melakukan kerja sama, bahkan untuk memenuhi

kebutuhannya sekalipun tidak lepas dari peran serta sesamanya. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia perlu bekerja. Jika mereka tidak mempunyai pekerjaan sendiri, mereka akan ikut bekerja terhadap orang lain yang mempunyai pekerjaan dengan imbalan berupa upah.

Berdasarkan ketentuan pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang no. 13 tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.²Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/ kota ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/ atau Bupati/ Walikota.

Standarisasi upah sesuai ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) untuk Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2017 adalah sebesar Rp. 1.337.645,25. Selanjutnya, berdasarkan ketetapan Gubernur dengan Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 235/KEP/2016 tentang penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota tahun 2017, bahwa besaran Upah Minimum Kabupaten/ Kota DIY tahun 2017 adalah sebagai berikut:

No.	Kabupaten/ Kota	Upah Minimum Kabupaten/ Kota
1	Kota Yogyakarta	Rp. 1.572.200,00
2	Kabupaten Sleman	Rp. 1.448.385,00

² Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 88 ayat (1) dan ayat (2).

3	Kabupaten Bantul	Rp. 1.404.760,00
4	Kabupaten Kulon Progo	Rp. 1.373.600,00
5	Kabupaten Gunungkidul	Rp. 1.337.650,00

Dalam ketentuan pasal 90 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah daripada upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan ketentuan yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengupahan yang diterapkan PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Namun di dalam ketentuan pasal 90 ayat (2) dan (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sesuai yang telah ditetapkan pemerintah dapat dilakukan penangguhan yang tatacaranya diatur dengan Keputusan Menteri. Penangguhan pemberian upah pekerja sesuai ketentuan upah minimum diberikan dalam jangka waktu tertentu dan apabila jangka waktu tersebut habis maka perusahaan wajib membayar upah sesuai ketentuan upah minimum.

Namun demikian melihat kondisi perusahaan yang mana pendapatan perusahaan hanya bergantung dari besar kecilnya omset yang dihasilkan para pekerja, maka mengacu pada ketentuan pasal 90 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, apabila perusahaan tidak mampu membayar upah sesuai ketentuan UMK, perusahaan diperkenankan untuk menangguhkan pembayar upah sesuai UMK.

3. Waktu Kerja.

Berdasarkan keterangan yang sudah dijelaskan dalam BAB III, bahwa pekerja mulai absen masuk kerja dengan sejak pukul 11.00 sampai pukul 12.00. Selanjutnya waktu kerja adalah dari jam 12.00 sampai dengan jam 22.00 dengan waktu istirahat 15 menit untuk melaksanakan shalat. Sehingga waktu kerja pegawai adalah sembilan jam kerja. namun berdasarkan wawancara dengan para pekerja, banyak waktu terbuang percuma akibat beberapa hal, seperti misalnya akibat keterlambatan bahan baku berupa sayur yang berulang kali terjadi. Sehingga hal tersebut banyak merugikan para pekerja karena waktu kerja terpotong.³

B. Ditinjau dari Hukum Islam

1. Akad Perjanjian

Akad berasal dari bahasa arab **عقد** - **يعقد** yang berarti menyimpulkan atau mengikatkan⁴. Akad menurut istilah adalah suatu perikatan antara ijab dan kabul dengan cara yang dibenarkan syara yang menetapkan akibat-akibat hukum pada obyeknya⁵. Ijab adalah pernyataan pihak pertama mengenai isi perikatan yang diinginkan, sedangkan kabul adalah pernyataan pihak kedua untuk

³ Wawancara dengan Bapak Dibyo dkk. selaku pekerja bagian operator PT. Arlinda Putra Coabang Yogyakarta pada tanggal 01 februari 2017 di Godean, Sleman.

⁴ Ahmad Warson Munawwir, *Al-Munawwir Kamus Arab-Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Progresif, 2004), hlm. 953.

⁵ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Mu'amalat* (Yogyakarta: Perpustakaan Fakultas Hukum UII, 1993), hlm. 42.

menerimanya. Akibat hukum dari adanya akad ijab kabul itu mengikat bagi pihak-pihak yang terlibat di dalam perjanjian akad ijab kabul tersebut.

Di dalam sebuah perjanjian kerja, ada beberapa rukun dan syarat sah terjadinya akad. Adapun rukun-rukun dari suatu perjanjian yaitu⁶:

- a. *'Aqidain* (orang yang berakad). Yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* ;
- b. *ṣīgah* akad (ijab dan kabul).
- c. *Ujrah* (upah);
- d. Manfaat.

Rukun adalah hal pokok yang harus ada di dalam sebuah perjanjian. Jika di dalam sebuah akad perjanjian rukun-rukun tersebut tidak terpenuhi, maka tidak akan mungkin terjadi sebuah ikatan perjanjian. Di dalam akad *ijārah al-'amal*, adanya para pihak yang melakukan perjanjian, merupakan rukun utama sebuah akad perjanjian kerja. Para pihak yang terlibat disini perlu memunculkan sebuah kehendak bersama untuk mencapai kata sepakat yang dinyatakan dalam sebuah *ṣīgah* akad ijab dan kabul.

Untuk memunculkan kehendak bersama ini tentunya para pihak mempunyai tujuan-tujuan tertentu. Dalam hal perjanjian kerja, tujuan utama diadakan perjanjian adalah untuk mendatangkan manfaat bagi kedua belah pihak. pihak pertama dalam hal ini para majikan mendapatkan jasa berupa tenaga sedangkan pihak kedua dalam hal ini para pekerja mendapatkan pekerjaan dengan upah. Dengan adanya kata sepakat inilah maka akan melahirkan akibat hukum tertentu terhadap pihak-pihak yang berakad.

⁶ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*, cet. ke-1 (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), hlm.27.

Selain harus memenuhi rukun-rukun *ijārah*, di dalam Hukum Islam suatu perjanjian juga harus memenuhi syarat sah *ijārah*. Ada beberapa macam cara *ṣīgah* akad yang merupakan akad ijab kabul yaitu⁷ :

1) *ṣīgah* akad secara lisan.

Akad dipandang telah terjadi apabila ijab dan kabul dinyatakan secara lisan oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Penggunaan bahasa dan susunan kata di dalam ijab kabul tidak terikat dalam bentuk tertentu, asalkan kedua belah pihak paham dan tidak mengaburkan yang menjadi keinginan kedua belah pihak yang bersangkutan.

2) *ṣīgah* akad dengan tulisan

Dalam melakukan akad secara tertulis, ijab dipandang telah terjadi apabila kedua belah pihak telah menerima dan membaca isi surat perjanjian. Sedangkan kabul telah terjadi apabila kedua belah pihak membalas isi perjanjian tersebut secara tertulis.

ṣīgah yang dilakukan secara tertulis ini sah dengan syarat tulisan tersebut jelas bentuknya setelah dituliskan (tidak mudah hilang) dan formal (resmi). Apabila tulisan tersebut tidak jelas, seperti menulis di atas air atau udara, atau tidak formal seperti surat biasa yang tidak dicantumkan para pihak, cap stempel dan lainnya, maka akad tersebut tidak sah.⁸

3) *ṣīgah* dengan isyarat

⁷Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak...*, hal.27.

⁸ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, alih bahasa Abdul Hayyie al-Kattani, dkk., cet. ke-1(Jakarta: Gema Insani: 2011), hlm. 437.

ṣīghah ijab dan kabul dapat terjadi seperti misalnya ketika seorang yang bisu hendak melakukan perjanjian, itupun dengan syarat bahwa si bisu tersebut tidak dapat menulis.

4) *ṣīghah* akad dengan perbuatan.

ṣīghah akad dengan perbuatan dapat terjadi ketika terjadi transaksi jual beli, masing-masing pihak saling menyerahkan harga dan barang yang diperjual belikan. Selain itu, *sighat* akad dengan perbuatan juga berlaku ketika kita membeli minuman kaleng dari mesin penjual minuman.

Dari uraian di atas, rukun *ijārah* dalam perjanjian kerja antara PT Arlinda Putra dengan Pekerja bagian operator adalah sebagai berikut:

- a) '*Aqidain* (pihak yang berakad). Para pihak yang berakad di sini adalah PT Arlinda Putra Cabang Yogyakarta dengan para pekerja (operator outlet Corner Kebab).
- b) *ṣīghah* akad (ijab dan kabul) terjadi saat seorang melamar pekerjaan kepada pemilik usaha dalam hal ini PT Arlinda Putra Cabang Yogyakarta, sedangkan qabul terjadi saat pemilik usaha yaitu PT Arlinda Putra Cabang Yogyakarta menerima pelamar untuk bekerja sebagai karyawan bagian operator outlet. *Sighat* akad yang dilakukan dalam akad ini adalah *sighat* akad menggunakan tulisan dalam Surat Kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT Arlinda Putra Cabang Yogyakarta dengan para pelamar kerja.
- c) *Ujrah* (upah). Upah yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang yang ketentuannya sudah dijelaskan diawal kontrak perjanjian.

d) Manfaat. Bahwa perjanjian yang terjadi antara perusahaan dengan para karyawan bertujuan untuk mendatangkan kemanfaatan. Perusahaan menerima manfaat atas tenaga yang diberikan oleh karyawan sedangkan karyawan menerima manfaat bekerja di perusahaan dengan menerima upah.

Dalam Hukum Islam, pada dasarnya sebuah akad perjanjian tidak ditentukan harus menggunakan bentuk-bentuk tertentu, karena setiap bentuk perjanjian selama rukun-rukun dan syarat-syaratnya terpenuhi, maka perjanjian tersebut sah di depan hukum dan mengikat pihak-pihak yang terlibat di dalam perjanjian tersebut. Namun, untuk memudahkan dalam pembuktian, acuan bekerja sama, dan melaksanakan transaksi, sebaiknya perjanjian dibuat secara tertulis. Sebab menurut ketentuan Hukum Positif, bahwa perjanjian yang dilakukan secara tidak tertulis tidak memiliki kekuatan hukum karena bukti lisan bukanlah alat bukti dalam perjanjian. Sehingga apabila suatu saat terjadi perselisihan atau terjadi perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha, agar dapat kembali mengacu kepada perjanjian yang telah disepakati.

Dalam akad sewa menyewa tenaga kerja, akibat hukum dari akad perjanjian adalah karyawan melakukan pekerjaan yang telah di perjanjikan sedangkan perusahaan segera memberikan upah sesuai dengan kesepakatan, sehingga kedua belah pihak menurut hukum halal mengambil manfaat dan menggunakan hasil dari perjanjian tersebut.

Selain harus memenuhi rukun-rukun akad, sebuah perjanjian juga harus memenuhi syarat sahnya sebuah perjanjian. Adapun yang menjadi syarat-syarat sah dalam akad *ijārah* adalah:

- a) Adanya kerelaan kedua belah pihak yang melaksanakan perjanjian. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta, tidak ada unsur paksaan sama sekali. Perusahaan dan para karyawan melakukan kerja sama atas kemauan mereka sendiri secara sukarela dengan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.
- b) Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan pekerjaan yang mubah. Objek perjanjian berupa pekerjaan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta merupakan pekerjaan yang halal dan tidak melanggar ketentuan hukum syara'.
- c) Bentuk kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Pekerjaan yang dikerjakan oleh para karyawan adalah pekerjaan yang sudah ditentukan dalam perjanjian kerja yaitu menjual produk makanan olahan berupa kebab. Sehingga apa yang dikerjakan oleh para karyawan sudah dapat diketahui dengan jelas di awal perjanjian.
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan di Perusahaan juga bukan merupakan pekerjaan yang berupa ibadah wajib sehingga tidak melanggar syarat sahnya suatu perjanjian.
- e) Selain itu antara perusahaan dengan karyawan sebelumnya tidak ada ikatan kerja. maksudnya bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan

terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara perusahaan dengan para karyawan.

- f) Para karyawan operator outlet di sini juga tidak mengambil manfaat kerja secara langsung atas pekerjaannya. Karyawan hanya bertugas memberikan jasa tenaga sebagai operator outlet Corner Kebab di tempat yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
- g) Upah yang diterima oleh para karyawan juga sudah diketahui ketentuannya secara jelas di awal kontrak perjanjian kerja. Ketentuan upah yang dimaksud disini adalah mekanisme pembagian upah yang sudah dijelaskan di awal perjanjian, bukan dalam segi nominal jumlah upah yang diterima pekerja secara langsung. Maksudnya bahwa upah yang diterima pekerja tergantung dari kinerja dan seberapa besar penjualan yang mampu dilakukan oleh operator outlet setiap harinya.

2. Kinerja pekerja.

Berdasarkan keterangan yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya, yang menjadi indikator kinerja karyawan bagian operator outlet di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta yang dapat diukur adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja. Pelaksanaan penilaian kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana cara ia memasak, mengemas, dan menyajikan produk pesanan pelanggan. Jika penilaian kualitas pekerja baik, maka hal ini berpengaruh positif terhadap penilaian perusahaan terhadap pekerja.

- b. Kuantitas. Kuantitas kerja dapat dilihat dari seberapa banyak produk yang dapat pekerja jual setiap harinya.
- c. Ketepatan waktu. Dapat dilihat dari ketepatan absensi (masuk dan pulang) kerja dengan *fingerprint* di kantor cabang, buka dan tutup outlet sesuai jadwal, serta memasak sesuai waktu yang sudah ditentukan yaitu tidak lebih dari empat menit.
- d. Efektivitas. Dapat dilihat dari tingkat efektivitas penggunaan bahan baku seperti gas, daging, sayur, saus dan sebagainya yang tidak melebihi ketentuan kontrol bahan baku yang ditetapkan perusahaan.
- e. Kemandirian. Dapat dilihat dari sejauh mana karyawan bagian operator menjalankan tugas dan fungsi kerjanya secara mandiri.
- f. Komitmen kerja. dapat diukur dari sejauh mana komitmen kerja karyawan bagian operator outlet dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk kemajuan perusahaan.

Dalam ajaran Islam, al-Qur'an memerintahkan tentang kedisiplinan dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

9 يا ايها الذين امنوا اطيعوا الله واطيعوا الرسول واولى الامر منكم ...

Ayat di atas menjadi gambaran bahwa orang yang beriman harus taat terhadap Allah, Rasulullah, dan taat kepada pemerintah, begitu pula pekerja di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta, harus mengikuti peraturan yang sudah

⁹ Q.S An-Nisa (4): 59.

ditetapkan oleh perusahaan selama peraturan tersebut tidak merugikan salah satu pihak.

3. Pengupahan (*ujrah*).

Berdasarkan ketentuan Hukum Islam, pengupahan yang terjadi di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta masuk dalam kategori *ijārah al-‘amal* (العمل اجارة). Adapun jenis *ijārah al-‘amal* (اجارة العمل) yang terjadi masuk dalam kategori *ijārah* khusus, dimana selama terikat kontrak/ selama pekerja bekerja pada perusahaan, ia hanya diperkenankan untuk bekerja pada Perusahaan PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta saja. Tidak boleh di saat bersamaan ia menjual produk kebab PT Arlinda Putra dan menjual produk selain daripada produk milik perusahaan PT Arlinda Putra.

Adapun upah yang diterima oleh pekerja dinamakan *ujrah*. Seperti telah kita ketahui bersama bahwa dalam pelaksanaan pemberian upah harus memenuhi unsur-unsur, syarat, dan bentuk pengupahannya harus diketahui dengan jelas. Pemberian upah merupakan salah satu bentuk tanggungjawab perusahaan terhadap para pekerjanya yang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan kerja dan tanggungjawab yang dipikul. Pemberian upah juga disesuaikan dengan tingkat pendidikan pekerja.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, bahwa upah dipandang sah apabila rukun, syarat, dan bentuk pengupahannya telah memenuhi kaidah yang ditetapkan hukum Islam. Demikian juga sistem pengupahan yang

diterapkan PT Arlinda Putra cabang Yogyakarta dipandang sah apabila syarat-syarat dalam Hukum Islam sudah dipenuhi, yaitu:

- a. Upah hendaklah jelas dan terperinci. Bahwa pelaksanaan pemberian upah di PT Arlinda Putra cabang Yogyakarta sudah dijelaskan di awal perjanjian kerja, sehingga baik pekerja maupun PT Arlinda Putra dapat mengetahui dan selanjutnya mempunyai kehendak yang sama untuk mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian kerja.
 - b. Upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan di dalam akad. Hal ini demi meneladani sabda nabi yang memerintahkan untuk membayarkan upah sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan. Bahwa pemberian upah di PT Arlinda Putra dilakukan sesuai dengan waktu yang sudah diperjanjikan, yaitu pada tanggal lima setiap bulannya. Selain itu, apabila karyawan memerlukan dana yang mendesak, maka ia dapat mengajukan kasbon terhadap perusahaan.
 - c. Upah yang diberikan PT Arlinda Putra bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya (baik dalam bentuk uang, barang atau jasa).
 - d. Bahwa pemberian upah harus dilandasi atas dasar suka sama suka, tanpa adanya paksaan dan penganiayaan yang dapat merugikan salah satu pihak.
- Dalam praktiknya,

Dari hasil wawancara dengan para pekerja di Perusahaan PT Arlinda Putra cabang Yogyakarta, bahwa para pekerja dengan suka rela bekerja di Perusahaan PT Arlinda Putra, semua itu diterima dengan pertimbangan kebutuhan hidup yang

harus dipenuhi sementara tidak mudah untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan. Selain itu, dengan kebijakan pengupahan sekarang ini, para karyawan merasa senang saat penjualan sedang ramai, karena upah yang mereka terima akan besar.

Dampak dari kerelaan tersebut yaitu bahwa pelaksanaan pembayaran upah di PT Arlinda Putra cabang Yogyakarta sah menurut Hukum Islam, sesuai dengan kaidah fiqih¹⁰:

الأصل في العقد رضا المتعاقدين ونتيجته ما التزمه بالتعاقد

Berdasarkan kaidah di atas, suatu akad perjanjian harus dilandasi atas kerelaan di antara ke dua belah pihak, tanpa adanya paksaan dari salah satu pihak.

Namun demikian, permasalahan yang harus dijelaskan bahwa upah yang diterima oleh pekerja saat penjualan sepi jumlahnya dibawah ketentuan standar UMP DIY sebesar Rp. 1.337.645,25. (Satu juta tiga ratus tiga puluh tujuh ribu enam ratus empat puluh dua puluh lima rupiah). Sedangkan penetapan upah minimum dalam Islam bertujuan agar kesejahteraan pekerja terpenuhi. Apalagi dengan adanya pemotongan upah yang di lakukan perusahaan yang terkadang bukan terjadi akibat kelalaian pekerja. Tentu hal ini akan menambah beban bagi pekerja karena upah yang sudah rendah akan terpotong akibat adanya denda.

Walaupun denda ini diterapkan untuk menjaga kedisiplinan pekerja, sebenarnya karyawan sudah berusaha mematuhi ketentuan yang diberlakukan perusahaan, namun ketentuan tersebut ternyata dilanggar sendiri oleh perusahaan,

¹⁰ Asmuni A. Rahman, *Qaidah-qaidah Fiqih*, cet. ke-1 (Jakarta: Bulan Bintang, 1976), hlm. 44.

sehingga pekerja menanggung beban berupa denda. Selain itu, adanya denda akibat ketentuan kontrol bahan baku khusus juga dirasa memberatkan karyawan, padahal semakin banyak bahan baku yang dikeluarkan merupakan pertanda bahwa penjualan semakin banyak¹¹.

C. Denda Perusahaan.

1. Denda *Resign* (keluar kerja).

Sebagaimana telah dijelaskan dalam BAB III, selain memberlakukan denda omset, perusahaan juga memberlakukan denda kepada para karyawan yang *resign*/ keluar dari pekerjaan sebelum kontrak kerja habis.

Berdasarkan keterangan di atas, pemberlakuan denda *resign* tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku, karena hal tersebut sudah diatur di dalam ketentuan pasal 62 undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

¹¹Wawancara dengan MR C sebagai salah satu karyawan bagian operator outlet di perusahaan PT Arlinda Putra Corner Kebab Yogyakarta pada tanggal 01 februari 2017 di Godean, Sleman.

Perihal penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan, sebenarnya hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak mengaturnya. Akan tetapi berdasarkan asas *pacta sunt servanda* hal demikian diperbolehkan, alasannya karena ada kesepakatan antar kedua belah pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat antara pekerja dan pengusaha. Namun demikian, jika terjadi penahanan ijazah, karyawan menjadi pihak yang paling dirugikan. Karyawan kehilangan kesempatan memperoleh pekerjaan yang lebih baik dan membayar penalti sebagai uang tebusan untuk mendapatkan ijazah kembali apabila mengundurkan diri sebelum waktu kontrak berakhir.

2. Denda omset.

Untuk mengontrol kedisiplinan karyawan, perusahaan memberlakukan aturan denda. Apabila mengacu ketentuan pasal 95 ayat (1) undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/ buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Selanjutnya, di dalam pasal 53 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dijelaskan bahwa pengusaha atau pekerja/ buruh yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. maka pemberlakuan denda terhadap operator outlet sudah sesuai dengan ketentuan undang-undang. Namun berdasarkan ketentuan Hukum Islam, pemberlakuan denda terhadap para karyawan kurang memenuhi prinsip keadilan karena di tengah kecilnya upah yang diterima oleh pekerja, mereka harus

menanggung beban tambahan berupa pemotongan upah, sehingga upah yang para pekerja terima semakin kecil.

Sabda nabi:

حَدَّثَنَا قَتَيْبَةُ. حَدَّثَنَا رَشْدِينَ بْنِ سَعْدٍ عَنْ أَبِي هَانِيءٍ الْخَوْلَانِيِّ عَنْ عَبَّاسِ الْحَجْرِيِّ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو قَالَ : جَاءَ رَجُلٌ إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ . فَقَالَ : يَا رَسُولَ اللَّهِ كَمْ أَعْفُو عَنْ الْخَادِمِ ؟ فَصَمَّتْ رَسُولَ اللَّهِ ص . م , ثُمَّ قَالَ :¹² يَا رَسُولَ اللَّهِ كَمْ أَعْفُو عَنْ الْخَادِمِ ؟ فَقَالَ كُلَّ يَوْمٍ سَبْعِينَ مَرَّةً .

Hadis ini memberikan gambaran bahwa seorang majikan harus banyak memaafkan kesalahan pekerja, apalagi kesalahan yang terjadi karena bukan kesengajaan.

Apabila kita kaitkan dengan hadis di atas, pemberlakuan sistem denda yang dilakukan oleh PT Arlinda Putra terhadap para karyawannya kurang dibenarkan menurut Hukum Islam, karena hal itu akan berpengaruh terhadap semangat kerja para buruh, utamanya denda terkait kontrol bahan baku khusus.

D. Dari Sudut Pandang Keadilan Dalam Penetapan Upah.

Upah merupakan hal paling mendasar dalam hubungan kerja antara pekerja dan majikan. Di dalam menetapkan upah bagi pekerja, harus mencerminkan nilai keadilan. Adil di sini harus dirasakan baik oleh pekerja

¹² Abu Isa Muhammad, *al-Jami' al- Şahih wahua Sunan at-Tirmidzi*, juz 4 (Beirut: Dar al Fikr, 1988 M/ 1408 H), hlm 296.

maupun oleh pengusaha. Pengusaha tidak diperkenankan untuk membayar pekerja dibawah jasa yang telah disumbangkan oleh mereka, sedangkan pekerja tidak diperkenankan untuk menuntut upah diluar dari kemampuan pengusaha. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat dan adil dengan tidak merugikan pihak manapun sesuai dengan hasil kerjasama yang mereka lakukan. Masing-masing pihak mendapatkan bagian yang sah dari hasil kerja sama tersebut.

Untuk memberikan upah adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus memperoleh perhatian, yaitu¹³:

- a. 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.
- b. Keadilan harga kerja yang menuntut agar kepada para pekerja diberikan upah seimbang dengan tenaga yang telah diberikan, tanpa dipengaruhi hukum permintaan dan penawaran yang menguntungkan para pemilik pekerjaan.
- c. Keadilan proporsional yang menuntut agar upah pekerja sesuai dengan kadar kerja dan hasil produksi.

Selain itu, upah yang ditetapkan juga harus memperhatikan prinsip kelayakan. Prinsip kelayakan menuntut agar upah kerja yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Prinsip hidup layak di sini bermakna cukup sandang, pangan, dan papan. Hal ini perlu menjadi perhatian dari majikan, jangan sampai dalam melakukan kerjanya karyawan terkendala masalah pangan,

¹³Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman* (Bandung: Mizan, 1993), hlm. 195.

sandang dan papan. Selain itu, prinsip kelayakan juga dapat diukur sesuai dengan pasaran. Jangan sampai upah yang diberikan jauh dibawah nilai upah yang umum terjadi di lapangan.

Selain dari prinsip keadilan dan kelayakan, pengupahan dalam Islam juga mengenal adanya prinsip kebajikan, yaitu memberikan tambahan kepada pekerja dengan sesuatu di luar upah sebagai hadiah atau bonus diluar dari majikan terutama apabila kinerja dari karyawan bagus sehingga dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini demi meneladani sabda nabi:

رحم الله رجلا سما إذا باع وإذا اشترى وإذا اقتضى¹⁴

Yang artinya Semoga kasih sayang Allah dilimpahkan kepada orang yang bersikap kemah lembut pada saat menjual, membeli, dan meminta kembali uangnya. Hadis di atas menjadi dasar pemberian upah yang murah yang diberikan kepada para pekerja dengan pemberian tambahan upah berupa hadiah, bonus, tujangan dan sebagainya.

Apabila ditinjau dari sudut pandang keadilan distributif, pengupahan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta belum memenuhi prinsip keadilan distributif yang menuntut agar upah pekerja yang kadar kerjanya berdekatan, haruslah sama besar. Hal ini dapat diketahui dari upah yang diberikan PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta, walaupun jenis pekerjaannya sama, jumlah upah yang diterima oleh operator outlet satu dengan lainnya berbeda, tergantung dari kinerja, dan seberapa besar target penjualan terlampaui.

¹⁴ Abu Abdullah al Bukhari, *Ṣaḥīḥ al-Bukhari*, juz 3 (Beirut: Dar al Fikr, t.t.), hlm. 9.

Pengupahan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta juga belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan harga kerja yang menuntut agar upah yang diterima sesuai kadar kerja namun tidak boleh dilepaskan mengikuti besarnya permintaan dan penawaran. Sementara itu, pelaksanaan pengupahan di PT. Arlinda Putra Cabang Yogyakarta walaupun tidak sepenuhnya dilepas ke pasaran namun masih memperhitungkan besarnya permintaan dan penawaran, sehingga akan sangat bergantung dari besar kecilnya penjualan yang dilakukan pekerja.

Dalam prinsip keadilan proporsional, upah pekerja diberikan sesuai dengan kadar kerja dan hasil produksi. Salah satu bentuk penerapan prinsip ini adalah bahwa ketika target pendapatan perhari yang ditetapkan perusahaan terlampaui, operator akan menerima upah di atas rata-rata standar minimal perusahaan. namun apabila hasil penjualan sepi, pekerja hanya akan mendapatkan upah di bawah standar minimal perusahaan.

Allah swt berfirman:

يَأْيْهَا الَّذِينَ أَمَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ إِن تَعَدَلُوا. وَإِن تَلَوَّا أَوْ تَعَرَّضُوا فَإِنَّ

¹⁵اللَّهُ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Ayat ini diturunkan saat Rasulullah SAW menengahi sengketa antara orang kaya dan miskin. Pada saat itu Rasul membela pihak yang miskin karena

¹⁵Q.S. An-Nisa' (4): 135.

menganggap bahwa orang miskin tidak akan menzalimi orang kaya. Akan tetapi Allah tidak membenarkan tindakan Rasulullah tersebut dan memerintahkan untuk menegakkan keadilan di antara ke dua belah pihak¹⁶.

Selain itu upah yang diterima oleh pekerja juga tidak sama antara satu dengan yang lainnya, tergantung dari seberapa besar penjualan yang berhasil dilakukan oleh masing-masing operator outlet. Namun demikian, bukan berarti operator tidak menerima upah sama sekali setiap harinya apabila dagangan yang dijual oleh operator tidak laku. Operator tetap mendapatkan upah atas kinerja berupa uang makan, uang bensin, uang tunjangan pendidikan, bonus absensi, bonus sertifikasi, tunjangan usia kerja, dan sebagainya.

Dalam prinsip keadilan, upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja dan hasil produksi. Salah satu bentuk penerapan prinsip ini adalah bahwa ketika target pendapatan perhari yang ditetapkan perusahaan terlampaui, operator akan menerima upah di atas rata-rata standar minimal perusahaan. Namun apabila hasil penjualan sepi, pekerja hanya akan mendapatkan upah di bawah standar minimal perusahaan.

¹⁶ H.A.A Dahlan dan M. Zaka Alfarisi, *Asbabun Nuzul: Latar Belakang Historis Turunnya Ayat-Ayat al-Quran* (Bandung: Diponegoro, 2001), hlm. 176.