

**UPAH KERJA TENAGA PEGAWAI KONTRAK IAIN KOTA PALOPO
BERDASARKAN UMP SULAWESI SELATAN
(TINJAUAN EKONOMI ISLAM)**



IAIN PALOPO

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh:

**SELPIANI
NIM 14.16.4.0127**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PALOPO**

2018

**UPAH KERJA TENAGA PEGAWAI KONTRAK IAIN KOTA PALOPO
BERDASARKAN UMP SULAWESI SELATAN
(TINJAUAN EKONOMI ISLAM)**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh:

SELPIANI
NIM 14.16.4.0127

Dibawah Bimbingan:

- 1. Dr. Takdir, S.H., M.H**
- 2. Ilham, S.Ag., M.A.**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PALOPO
2018

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul *Upah Kerja Tenaga Pegawai Kontrak IAIN Kota Palopo Berdasarkan UMP Sulawesi Selatan (Tinjauan Ekonomi Islam)* yang ditulis oleh, **Selpiani** dengan NIM: **14.16.4.0127**, Mahasiswa Program studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang *dimunaqasyakan* pada hari Selasa, tanggal **20 Maret 2017 Masehi**. Bertepatan pada tanggal **03 Rajab 1439 Hijriah**, sesuai catatan permintaan tim penguji, dan di terima sebagai syarat memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)**.

Palopo, 20 Maret
2018 M
03 Rajab
1439 H

Tim penguji

- | | | |
|----------------------------|---------------|----------------|
| 1. Dr. Hj. Ramlah M., M. M | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Takdir, SH., MH | Sekretaris | () |
| 3. Dr. Hj. Ramlah M., M. M | Penguji I | () |
| 4. Dr. Fasiha, M.EI | Penguji II | () |
| 5. Dr. Takdir, SH., MH | Pembimbing I | () |
| 6. Ilham, S.Ag., M.A | Pembimbing II | () |

Mengetahui

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah

Dr. Hj. Ramlah M., M. M
NIP. 19610208 199403 2 001

Ilham, S.Ag., M.A
NIP.19731011 200312 1 003

ABSTRAK

Nama : Selpiani
NIM : 14.16.4.0127
Judul : Upah Kerja Tenaga Pegawai Kontrak IAIN Kota Palopo
Berdasarkan UMP Sulawesi Selatan (Tinjauan Ekonomi Islam)
Pembimbing : 1. Dr. Takdir, S.H., M.H
2. Ilham, S.Ag., M.A.

Kata Kunci : *Upah Kerja, Pegawai Kontrak, UMP, Ekonomi Islam*

Pemberian upah kepada para pekerja akan menciptakan dua sisi situasi bagi perusahaan. Di suatu sisi bagi perusahaan dihadapkan untuk dapat memberikan upah yang baik, yang seimbang, adil, tepat, layak dan dinamis agar pekerja dapat memperoleh kepuasan. Dalam upaya pemberian upah, perlu pemikiran mengenai bentuk dan besarnya upah yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dalam mengembangkan usaha guna memperoleh keuntungan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *kualitatif* dengan menggunakan metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang telah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab gejala tertentu. Penelitian ini adalah riset lapangan (*field Research*) yang tujuannya mendukung teori-teori yang bersumber dari literatur kepustakaan, sumber data yang digunakan data primer dan sekunder, untuk memperoleh data yang lengkap dan objektif, maka penulis mengadakan penelitian lapangan secara langsung terhadap tenaga kontrak pegawai yang terkait dengan skripsi ini, sehingga hasil skripsi di lapangan dengan teori yang ada dapat terbukti kebenarannya sesuai metode yang digunakan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ketetapan IAIN Palopo dilihat dari sistem ekonomi Islam, dilihat dari beberapa sudut pandang: 1. Upah yang diberikan sudah sesuai dengan prinsip adil dan layak, 2. Kebijakan IAIN Palopo dalam menetapkan standar upah bagi para tenaga kerja pegawai kontrak yaitu ada dua yang berupa sistem penggajian dan sistem penetapan upah kepada karyawan: a. Sistem pengupahan tenaga kerja pegawai kontrak yang disesuaikan dengan ketetapan SK Rektorat Institut Agama Islam Negeri Palopo. b. Sedangkan standar pemberian upah tenaga kerja pegawai kontrak di IAIN Palopo belum sesuai UMP Sulawesi Selatan akan tetapi Penetapan Upah disesuaikan dengan APBN - PNBK (DIPA).

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Selpiani
NIM : 14.16.4.0127
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau karya pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri, selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat sebagaimana mestinya, bila di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 26 Februari 2018

Yang membuat pernyataan

Selpiani
NIM. 14.16.4.0127

PRAKATA



الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَ
الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ
الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

Assalamu'alaikum wr.wb.

Alhamdulillah, atas segala kekuatan dan kesabaran yang diberikan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Upah Kerja Pegawai Kontrak IAIN Kota Palopo Berdasarkan UMP Sulawesi Selatan (Tinjauan Ekonomi Islam)”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Peneliti menyadari bahwa dalam merampungkan skripsi ini banyak mengalami hambatan. Namun, berkat doa, bimbingan dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu secara khusus peneliti mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada keluarga besar terutama orang tua peneliti, Ibunda Ramiah dan ayahanda Djuma serta saudara-saudari tercinta yang selalu memberikan curahan kasih sayang, doa-doa motivasi yang tak ternilai. Selain itu peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan peneliti kesempatan dan kesehatan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Abdul Pirol. M. Ag., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Palopo.
3. Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, sekaligus sebagai peguji I dan Dr. Fasiha, M.El.

sebagai penguji II, yang telah memberikan arahan kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi.

4. Dr. Takdir, SH., MH, Selaku Wakil Dekan I sekaligus sebagai pembimbing I dan Ilham, S.Ag.,MA, selaku ketua jurusan sekaligus sebagai pembimbing II, yang telah memberikan saran pembelajaran kepada peneliti.

5. Pimpinan dan staf Perpustakaan IAIN Palopo yang telah memberikan pelayanannya dengan baik selama peneliti menjalani studi.

6. Para Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, yang telah membekali peneliti dengan ilmu yang bermanfaat selama peneliti melaksanakan proses perkuliahan.

7. Sahabat-sahabat seperjuanganku dan rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo angkatan 2014 yang senantiasa memberikan bantuan, perhatian, serta motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Semua pihak yang telah membantu peneliti yang tak sempat disebutkan namanya satu persatu.

Akhirnya kepada Allah jualah peneliti bermohon, semoga bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT., dan semoga skripsi ini dapat berguna bagi Agama, Nusa, dan Bangsa.

Amin yaa Rabbal'Alamin.

Palopo, Februari 2018

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
iii	
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	
iv	
NOTA DINAS PENGUJI	
vi	
PENGESAHAN SKRIPSI.....	
viii	
ABSTRAK	
ix	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
PRAKATA.....	
xi	
DAFTAR ISI	
xiii	
DAFTAR GAMBAR	
xv	
PEDOMAN TRANSLITERASI	
xvi	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Operasional dan Fokus Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	6
B. Kajian Pustaka.....	9

	C. Kerangka Pikir	27
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	28
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
	C. Sumber Data.....	29
	D. Teknik Pengumpulan Data.....	30
	E. Validitasi dan Realibilitas Data.....	31
	F. Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
	A. Hasil Penelitian	33
	1. Gambaran Umum IAIN Palopo.....	33
	2. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja.....	39
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	42
	1. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pegawai Kontrak di IAIN Kota Palopo Berdasarkan Ekonomi Islam.....	42
	2. Penetapan Upah Berdasarkan UMP	56
BAB V	PENUTUP	58
	A. Kesimpulan	58
	B. Saran.....	59
	DAFTAR PUSTAKA	62
	LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4.1.	: Struktur Organisasi IAIN Palopo	34
Gambar 4.2	: Struktur Biro Administrasi Umum, Akademik, dan Kemahasiswaan IAIN Palop	35

PEDOMAN TRANSLITERA

1. Konsonan

No	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1	ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
2	ب	Ba	B	Be
3	ت	Ta	T	Te
4	ث	Sa	Ś	Es (dengan titik di atas)
5	ج	Jim	J	Je
6	ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
7	خ	Kha	Kh	Ka dan ha
8	د	Dal	D	De
9	ذ	Dzal	Z	Zet
10	ر	Ra	R	Er
11	ز	Zai	Z	Zet
12	س	Sin	S	Es
13	ش	Syin	Sy	Es dan ye
14	ص	Shad	Sh	Es dan ha
15	ض	Dhad	Dh	De dan ha
16	ط	Tha	Th	Te dan ha
17	ظ	Zhaa	Zh	Zet dan h à
18	ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
19	غ	Ghain	Gh	Ge dan ha
20	ف	Fa	F	Ef
21	ق	Qaf	Q	Ki
22	ك	Kaf	K	Ka
23	ل	Lam	L	El
24	م	Min	M	Em
25	ن	Nun	N	En
26	و	Waw	W	We
27	ه	Ha	H	Ha
28	ء	Hamzah	'	Apostref
29	ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia tenaga kerja dikenal kata upah, upah merupakan faktor yang esensial atau dominan yang membawa seseorang mau bekerja untuk kepentingan orang lain atau perusahaan. Tanpa adanya upah, tidak akan terjalin hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai balas jasa atau imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah ada dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan suatu kegiatan produksi.¹

Pemberian upah kepada para pekerja akan menciptakan dua sisi situasi bagi perusahaan. Di satu sisi bagi perusahaan dihadapkan untuk dapat memberikan upah yang baik, yang seimbang, adil, tepat, layak dan dinamis agar pekerja dapat memperoleh kepuasan. Dalam upaya pemberian upah, perlu pemikiran mengenai bentuk dan besarnya upah yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dalam mengembangkan usaha guna memperoleh keuntungan.

Beberapa peraturan perundangan tentang ketenagakerjaan yang ada masih menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan sehingga dipandang tidak sesuai lagi dengan tuntunan masyarakat saat ini. Untuk itulah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pengupahan dinilai aspiratif dalam menjawab persoalan upah.

Para pekerja juga perlu memperoleh upah dan jaminan sosial, serta memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja sehingga terwujud keadilan dan kesejahteraan lahir dan batin. Dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997

¹ Heidjarachman, Ranupandjojo, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE-UGM, 1990), h. 9.

tentang ketenagakerjaan menyebutkan penganturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena itu upah yang diterima oleh para pekerja meliputi:

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur.
3. Upah tidak masuk kerja karena sakit .
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan yang lain di luar pekerjaannya.
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

Kebijakan upah minimum adalah salah satu strategi pemerintah menanggulangi kemiskinan, dengan menghitung kebutuhan dasar, seperti: pangan, sandang, dan perumahan, sekaligus sebagai jaring pengaman sosial dengan menghitung kebutuhan pendidikan dasar dan jasa transportasi. Sedang dalam hukum Islam pemberian upah merupakan suatu keharusan seperti hadis berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Terjemahnya:

“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan”. (HR.Ibnu Majah).²

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah minimum diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. KHL (Kebutuhan Hidup Layak) adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seseorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik maupun sosial, untuk satu bulan, sebagaimana diatur dalam permenakertrans Nomor 17 Tahun 2005. Berdasarkan peraturan ini. Kebutuhan hidup seorang pekerja lajang terdiri dari 46 komponen, yang dibagi dalam 7 kelompok kebutuhan, yaitu:

1. Makanan dan Minuman (11 komponen),
2. Sandang (9 komponen),
3. Perumahan (19 komponen),
4. Pendidikan (1 komponen),
5. Kesehatan (3 komponen),
6. Transportasi (1 komponen), dan
7. Rekreasi & tabungan (2 komponen).³

Dari pemaparan tersebut maka penulis menganggap tema yang berjudul “Upah kerja pegawai kontrak IAIN berdasarkan UMP Sulawesi Selatan (Tinjauan ekonomi Islam)”.

²Muhammad bin Isma'il al-shan'ani, *Shabul Al-salam Syarh Bulughul Marum*, Hadist no. 860, Bab Al- Musaqaah wal Ijarah, jilid 3, Darul Fikr, tt.

³*Ceriwis* <http://ceriwis.us/showthread.php?t=49583> ,diakses pada tanggal 10 Juli 2017 pukul 20:22 WIB.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi latar belakang masalah, maka yang menjadi pokok permasalahan untuk dijadikan kajian utama dalam penelitian ini adalah. Bagaimana upah kerja tenaga kontrak IAIN Palopo berdasarkan UMP Sulawesi Selatan dalam tinjauan ekonomi Islam.

Sedangkan rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah sistem dalam penetapan upah kerja bagi tenaga kontrak IAIN Kota Palopo dalam pandangan ekonomi Islam?
2. Apakah penetapan upah kerja pegawai kontrak di IAIN Kota Palopo telah sesuai dengan UMP Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang penulis rumuskan diatas maka ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dari hasil penelitian diantaranya:

1. Untuk mengetahui sistem dalam penetapan upah kerja bagi tenaga kontrak IAIN Kota Palopo dalam pandangan ekonomi Islam.
2. Untuk mengetahui penetapan upah kerja IAIN Kota Palopo telah sesuai dengan UMP Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini mampu memperkaya khasanah ilmu pengetahuan mengenai teori-teori pemberian upah bagi tenaga kerja pada instansi di kota Palopo.

Penelitian ini nantinya mampu dijadikan sebagai referensi atau rujukan untuk menemukan solusi yang tepat dalam menangani masalah upah kerja pegawai kontrak berdasarkan UMP Sulawesi Selatan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat menambah wawasan dan pengetahuan tentang tinjauan hukum Islam terhadap upah kerja tenaga pegawai kontrak IAIN Kota Palopo berdasarkan UMP Sulawesi Selatan.
- b. Bagi para akademisi, memberikan informasi dan wawasan kepada para peminat dan pengkaji tentang pengupahan tenaga kontrak.
- c. Bagi pihak lain, sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dan pihak-pihak yang terkait dalam menetapkan upah.

E. Definisi Operasional dan Fokus Penelitian

1. Tenaga Kontrak adalah Tenaga kerja yang berstatus bukan pegawai tetap yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan pekerja dengan instansi.

2. UMP Sulawesi Selatan adalah upah minimum provinsi yang menjadi standar pembayaran upah yang digunakan oleh instansi-instansi yang ada di Kota Palopo.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam penelitian ini perlunya penelusuran serta mempelajari penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan diteliti, membuat peneliti lebih mengetahui perkembangan serta permasalahan yang akan diteliti serta menjadikannya sebagai tolak ukur untuk mengetahui perbedaan antara yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan yaitu:

1. Ray Dwi Pranawa (2014)⁴ dengan judul penelitian “Penyelesaian PT. Utama Karya mengenai upah pekerja kontrak PKWT dan PKWTT; Analisis Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja” hasilnya pemberian upah terhadap karyawan kontrak dan karyawan tetap sangat berbeda. Upah yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan upah minimum dan KHL.

2. Zulkhairil Hadi Syam (2014)⁵ “Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Fiqih Muamalah (Studi Kasus pada Home Industri Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengupahan karyawan pada

⁴Pranawa, Ray Dwi, *Penyelesaian PT.Hutama Karya Mengenai Upah Pekerja Kontrak PKWT Dan PKWTT; Analisis Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja*, Fakultas.Syariah Dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014, h. vii.

⁵Zulkhairil Hadi Syam, “Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Fiqih Muamalah (Studi Kasus pada Home Industri Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan”, Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Syarif Hidayatullah Jakarta: 2011. Alamat akses <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/4544/1/101414ZULKHAIRIL%20HADI%20SYAMFSH.PDF>, (14 Oktober 2014), h. vii. Diakses pada tanggal 10 Juli 2017 pukul 20:22 WIB.

home industri konveksi ini masih jauh dari ketentuan fikih muamalah, walaupun secara akad home industri telah menjalankan sesuai ketentuan akan tetapi dalam penentuan jumlahnya karyawan hanya bisa menerima ketetapan dari pimpinan dan masih jauh dari kebutuhan hidup dari karyawan tersebut yang di ukur dari ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta yaitu di bawah Rp. 1.290.000.

3. Rini Sulistiawati (2014)⁶ judul penelitian “Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Serta Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia”. Hasil penelitian Upah berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Koefisien jalur yang bertanda negatif bermakna bahwa pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah tidak searah, artinya apabila terjadi kenaikan upah, maka berpotensi untuk menurunkan penyerapan tenaga kerja, terutama tenaga kerja yang produktivitasnya rendah. Upah minimum yang diterima tenaga kerja adalah lebih rendah dari kebutuhan hidup yang layak (KHL). Secara nasional dan provinsi, upah minimum pada tahun 2006 hanya dapat memenuhi 85 persen KHL (Kebutuhan Hidup Layak) walaupun pada tahun 2010 rata-rata upah minimum di Indonesia telah sama dengan KHL (Kebutuhan Hidup Layak). Tahun 2007 terdapat empat provinsi yang memberikan upah minimum yang nilainya sama dengan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) terdiri dari provinsi Bengkulu, Lampung, Bangka Belitung, dan Sulawesi Barat, sedangkan empat provinsi yang memberikan upah

⁶Rini Sulistiawati, “Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Serta Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia”, e-Jurnal Eksos, Vol. 8 Nomor 3. http://riset.polnep.ac.id/bo/upload/penelitian/penerbitan_jurnal/08eksos%206%20rini%20okt12.pdf (20 Oktober 2014), h.208.

diatas KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yaitu Sumatera Utara, Sulawesi Utara, Papua Barat, dan Papua. Pada tahun 2008 hanya terdapat 5 (lima) provinsi yang memberikan upah minimum dengan nilai yang sama atau lebih besar dari KHL (Kebutuhan Hidup Layak), sementara tahun 2009 hanya tiga provinsi yang memberikan upah minimum lebih besar dari KHL (Kebutuhan Hidup Layak).

Penelitian terdahulu yang relevan diatas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, diantaranya:

1. Persamaan

- a) Penelitian terdahulu diatas sama-sama membahas mengenai upah tenaga kerja.
- b) Ray Dwi Pranawa dan Zulkhairil Hadi Syam menggunakan pendekatan kualitatif begitupun dengan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

2. Perbedaan

Penelitian Ray Dwi Pranawa membahas penyelesaian masalah pada PT. Hutama Karya mengenai upah pekerja kontrak PKWT dan PKWTT, penelitian Zulkhairil Hadi Syam adalah penelitian studi kasus membahas tentang pengupahan karyawan dalam perspektif fikih muamalah, dan penelitian yang dilakukan Rini Sulistiawati menggunakan pendekatan kuantitatif pada metode penelitiannya yang membahas mengenai pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Sedangkan pada penelitian ini ingin membahas tentang tinjauan ekonomi Islam terhadap tenaga pegawai kontrak IAIN Kota Palopo berdasarkan UMP Sulawesi Selatan.

G. Kajian Pustaka

1. Upah

a. Pengertian Upah

Menurut teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengguna jasa. Dengan demikian, dalam teori ekonomi, tidak dibedakan antara pembayaran atas jasa-jasa pekerjaan kasar dan tidak tetap dengan pekerja tetap. Teori ekonomi lainnya menyatakan bahwa kedua jenis tersebut dinamakan upah.⁷

Di Indonesia, pengertian upah secara luas digunakan adalah pengertian upah yang sebagaimana tercantum dalam peraturan pemerintah Pasal 1 ayat (1) Nomor 5 Tahun 2003, yaitu:

“Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha dari pekerja atas suatu pekerja 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”.⁸

Upah atau ijarah diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang ajir (orang yang dikontrakkan tenaganya) oleh mustajir (orang uang mengontrak tenaga). Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai kompensasi.⁹

⁷Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, Cet. Ke-9; (Jakarta: PT. Rajawalin Grafindo Persada, 1997), h.350.

⁸Mahkamah Konstitusi, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2003 Tentang Pajak Penghasilan Atas Penghasilan yang Diterima Oleh Pekerja Sampai Dengan Sebesar Upah Minimum Propinsi Atau Upah Minimum Kabupaten/Kota*, <https://portal.mahkamahkonstitusi.go.id/eLaw/mg58ufsc89hrsg/pp52003.pdf>, diakses pada tanggal 24 Juli 2017 pukul 21:15.

⁹ Taqyudin An-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 83.

Kompensasi imbalan inilah yang kemudian disebut Ijarah, ajrun. Tren ini dapat ditemukan dalam Q.S. at-Thalaq/65 : 6 yakni

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ... ٦

Terjemahnya:

“... kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah imbalan kepada mereka, ...”¹⁰

Ayat diatas menjelaskan kewajiban seorang ayah tetap memberikan hak kepada seorang ibu yang sudah menjadi janda tetapi masih menyusui anaknya, karena anak yang disusui itu adalah anakmu. Adapun mengenai bentuk upah tidak harus selalu uang, makanan, pakaian, dan sejenisnya dapat pula dijadikan upah. Seorang ajir boleh dikontrakan dengan suatu kompensasi atau upah berupa makanan dan pakaian. Sebab praktik semacam ini diperbolehkan terhadap wanita yang menyusui, seperti yang telah disebutkan dalam ayat diatas.

Upah dalam bahasa arab disebut dengan (الْأَجْرُ) yang berarti balasan. Upah menurut istilah adalah pemberian sesuatu barang atau uang kepada seseorang yang telah bekerja, sebagai balas jasa atas tenaga atau jerih payah yang dilakukannya.¹¹

Upah merupakan hak pekerja yang harus dibayarkan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Menunda-nunda pembayaran upah tidak dibenarkan dalam ajaran Islam karena termasuk perbuatan aniaya. Memberikan upah kepada pekerja dalam Islam hukumnya mubah (boleh). Setelah seseorang mengerjakan sesuatu pekerjaan untuk kepentingan orang lain maka orang yang mendapatkan jasa

¹⁰Kementerian Agama RI, *Alquran Terjemahan dan Tajwid: Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul, Hadits untuk Wanita dan Keluarga, dan Fadilah Ayat*, Cetakan Pertama (Bandung: Sygma, 2014), h. 559.

¹¹ Taqyudin An-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 83.

setelah aqad hukumnya wajib memberikan upah kepada orang yang telah memberikan jasa.

Dalam hukum perburuhan (ketenagakerjaan) ada perbedaan antara upah dan gaji. Perbedaan itu antara lain:¹²

1) Upah pada dasarnya adalah imbalan kerja yang biasa diperhitungkan untuk setiap perbuatan atau beberapa perbedaan pelaksanaan tugas tertentu sebagai balas jasa. Karena itu, upah pada awalnya digunakan untuk menyebut imbalan kerja dalam suatu pelaksanaan pekerjaan yang bersifat incidental atau tidak tetap. Saham sebagai imbalan kerja utama, upah juga berfungsi sebagai imbalan kerja tambahan.

2) Adapun gaji, merupakan imbalan kerja dalam hubungan kerja yang bersifat tetap. Besar gaji ditentukan tidak berdasarkan pada pekerjaan, melainkan perjangka waktu tertentu (perbulan atau perminggu) berdasarkan jenis pekerjaan, jabatan, berat maupun ringannya tanggung jawab, senioritas kerja dan lain-lain.

Dalam upah terdapat istilah insentif, gaji, dan honor. Perbedaan insentif, gaji, dan honor adalah:

1) Insentif adalah tambahan gaji yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk tunjangan untuk upah mensejahterakan karyawan.

2) Gaji adalah imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan tetap.

3) Honor adalah imbalan gaji yang diberikan kepada karyawan non tetap.

b. Landasan Hukum Upah

¹²Taqyudin An-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, h. 91.

1) Dalam Alquran dijelaskan dalam QS. Ar-Ra'd : 11.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ
مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا
لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ۝ ۱۱

Terjemahnya:

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia¹³”.

Kebijakan pengupahan dan penggajian didasarkan kepada kebutuhan hidup, pengembangan diri dan keluarga tenaga kerja dalam sistem upah yang tidak menimbulkan kesenjangan sosial, hal ini termuat dalam TAP MPR Nomor 11/MPR/1993. Pemerintah pun melandaskan persoalan upah pada peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2003 tentang pengupahan. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah pasal 31 ayat (2) Undang-undang pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu pasal 33 Undang-undang dasar negara Republik Indonesia Tahun 1945 terdiri dari tiga ayat yang mengatakan; (1) Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas dasar kekeluargaan, (2) Cabang-cabang produksi yang penting bagi Negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak diakui oleh negara, (3) Bumi dan air serta kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk Sebesar-besar kemakmuran rakyat.¹⁴

¹³Kementerian Agama RI, *Alquran Terjemahan dan Tajwid: Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul, Hadits untuk Wanita dan Keluarga, dan Fadilah Ayat*, h. 250.

¹⁴Bahan Penataran P-4, *Undang-undang Dasar 1945*, h. 4849.

Penjabaran dalam hubungan industrial pancasila, sistem pengupahan pada prinsipnya sebagai berikut:

- 1) Mampun menjamin kehidupan yang layak bagi kerja dan keluarganya
- 2) Mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang
- 3) Membuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktifitas

kerja pendapatan nasional.

c. Teori-teori dalam Menciptakan Upah

- 1) Teori Upah Normal, yang dikemukakan oleh David

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengingkosi segala kebutuhan hidup buruh/tenaga kerja dengan sewajarnya, demikian, karena memang demikian kemampuan majikan.

- 2) Teori Undang-Undang Upah Besi

Menurut teori ini buruh harus berusaha menentangnya agar upah yang ia terima dapat mencapai kesejahteraan hidup.

- 3) Teori Dasar Upah, oleh Stuart Mill Senior

Menurut teori ini, upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat.

- 4) Ibnu Taimiyah

Menurut Ibnu Taimiyah sebagaimana yang dikutip oleh Islahi, upah yang setara adalah upah yang secara bebas diserahkan kepada kekuatan permintaan dan penawaran pasar, tanpa intervensi pemerintah. Tetapi ketika upah berjalan dengan tidak wajar maka pemerintah berhak menentukan untuk upah.¹⁵

¹⁵A.A. Islahi, *Konsep Taimiyah*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997), h. 99.

5) Ibnu Khaldun

Menurut Ibnu Khaldun, kedudukan pekerja sangat tergantung pada nilai kerjanya dan nilai kerja sangat ditentukan oleh penghasilan (upah) atau keuntungan dari hasil kerjanya.¹⁶

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian upah haruslah sesuai dengan kinerja tenaga kerja dan berdasarkan besar kecilnya dana dalam suatu instansi atau perusahaan.

Pemberian upah merupakan bagian dari kegiatan ekonomi, sedangkan dalam kegiatan ekonomi islam terdapat prinsip-prinsip ekonomi islam yang harus dipahami di antara lain:

1) Landasan utama yang harus dijadikan pegangan bagi seseorang khususnya dalam dunia perekonomian adalah Iman, menegakkan akal pada landasan Iman, bukan iman yang harus didasarkan pada akal/pikiran. Jangan biarkan akal/pikiran terlepas dari landasan Iman. Dengan demikian prinsip utama ekonomi Islam itu bertolak kepada kepercayaan/keyakinan bahwa aktifitas ekonomi yang kita lakukan itu bersumber dari syari'ah Allah dan bertujuan akhir untuk Allah.

2) Prinsip persaudaraan atau kekeluargaan juga menjadi tolak ukur. Tujuan ekonomi Islam menciptakan manusia yang aman dan sejahtera. Ekonomi Islam mengajarkan manusia untuk bekerjasama dan saling tolong menolong. Islam menganjurkan kasih sayang antar sesama manusia terutama pada anak yatim, fakir miskin, dan kaum lemah.

3) Ekonomi Islam memerintahkan kita untuk bekerja keras, karena bekerja

¹⁶Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, Cet. Ke-1; (Jakarta: Pustaka, 1986), h. 449.

adalah sebagai ibadah. Bekerja dan berusaha merupakan fitrah dan watak manusia untuk mewujudkan kehidupan yang baik, sejahtera dan makmur di bumi ini.

4) Prinsip keadilan sosial dalam distribusi hak milik seseorang, juga merupakan asas tatanan ekonomi Islam. Penghasilan dan kekayaan yang dimiliki seseorang dalam ekonomi Islam bukanlah hak milik nutlak, tetapi sebagian hak masyarakat, yaitu antara lain dalam bentuk zakat, shadaqah, infaq dan sebagainya.

5) Prinsip jaminan sosial yang menjamin kekayaan masyarakat Muslim dengan landasan tegaknya keadilan.¹⁷

d. Komponen Upah

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asalkan tidak melebihi 2% dari nilai upah yang seharusnya diterima, hal ini termuat dalam Undang-undang nomor 25 Tahun 1997. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/ 1990 tentang Pengelompokan Komponen upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

1) Upah pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

¹⁷ Muh. Said, *Pengantar Ekonomi Islam dasar-dasar dan pengembangan*, (Pekanbaru :Suska Press,2008), h. 5-11.

2) Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan, tunjangan makan dan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan dengan bersamaan dengan dibayarnya uang pokok.

3) Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersama dengan pembayaran upah pokok.

e. Ketentuan Pembayaran Upah

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai berakhirnya hubungan kerja. Upah yang diberikan oleh pengusaha tidak boleh diskriminasi antar pekerja pria dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (Undang-undang Nomor 80 Tahun 1975) yang merupakan ratifikasi konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951.

Upah tidak dibayar apabila pekerjaan/buruh tidak melakukan pekerjaan (pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Peraturan pemerintahan nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan upah), prinsip ini dikenal dengan asas '*no work no pay*' ini adalah:¹⁸

- 1) Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan

¹⁸Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Cet. I; (ForumSahabat, 2008). h.51.

2) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

3) Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istrinya melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.

4) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.

5) Pekerja/buruh tidak dapat menjalankan kewajibannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.

6) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

7) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.

8) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha

9) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit adalah sebagai berikut:¹⁹

a) Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah.

b) Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima persen) dari upah.

¹⁹Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Cet. I (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), h. 52.

c) Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelumnya sebelum memutuskan hubungan kerja dilakukan pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (2) huruf c sebagai berikut:

- a) Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari.
- b) Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- c) Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- d) Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- e) Istri melahirkan/keguguran kandungan dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- f) Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu, meninggal dunia. Dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- g) Anggota dalam satu rumah meninggal dunia dibayar untuk selama 1 (satu) hari (Pasal 93 ayat (3)).

Upah mempunyai kedudukan strategi, dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Tuntutan pembayaran upah menjadi kadaluwarsa setelah melalui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (pasal 26).

f. Upah Lembur

Pengusaha harus mempekerjakan buruh/pekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Jika melebihi ketentuan dihitung atau dibayar lembur.

Cara perhitungan upah lembur telah ditetapkan dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-72/MEN/1984 tentang dasar perhitungan upah lembur yakni sebagai berikut:²⁰

a) Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari biasa:

- 1) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam.
- 2) Untuk tiap hari kerja berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali sejam.

b) Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari raya resmi:

- 1) Untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima), apabila hari raya tersebut pada hari raya terpendek salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sedikit-dikitnya 2 (dua) kali sejam.
- 2) Untuk jam kerja pertama setelah 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari raya terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 3 (tiga) kali upah sejam.
- 3) Untuk jam kerja kedua setelah 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari raya terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 4 (empat) kali upah sejam.

Upah sejam dihitung dengan rumus sebagai berikut:

- a. Upah sejam bagi para pekerja bulanan $\frac{1}{173}$ upah sebulan.

²⁰Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Cet. I; (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), h.24-25.

- b. Upah sejam bagi pekerja harian 2/20 upah sehari.
- c. Upah sejam pekerja borongan atau satuan 1/7 rata-rata hasil kerja sehari.

g. Sebab Munculnya Upah

Dalam teori produksi ditunjukkan untuk memberikan pemahaman tentang perilaku perusahaan dalam membeli dan menggunakan masukan (input) untuk memproduksi dan keluaran (produk). Dalam teori produksi juga memberikan penjelasan tentang perilaku produsen dalam memaksimalkan keuntungannya maupun mengoptimalkan efisiensi produksinya. Memaksimalkan keuntungan atau efisiensi produksi tidak lepas dari dua hal yakni; struktur biaya produksi dan revenue yang didapat.²¹

Komponen biaya dapat dibagi menjadi tiga yaitu biaya tetap (Fixed Cost, FC), biaya variabel (variable Cost, VC) dan biaya keseluruhan (total Cost, TC). Analisis yang paling fundamental untuk menghasilkan analisis biaya adalah fungsi hubungan antara biaya produksi dan tingkat *output* yang akan dicapai dalam satu periode. Dengan kata lain, fungsi biaya akan dipengaruhi oleh beberapa besar output yang diproduksi, $cost = f(output)$. Sedangkan bila kita bandingkan formula diatas dengan fungsi output, $output = f(input)$ maka dapat dikatakan bahwa fungsi biaya tidak lain adalah turunan dari fungsi output produksi.

Fixed Cost besarnya tidak dipengaruhi oleh beberapa banyak output atau produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, kurva FC digambarkan sebagai garis

²¹Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islam*, Ed. Ke-III; (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), h. 103.

horizontal yang menggambarkan berapapun output yang dihasilkan, biayanya tetap.²²

Dalam teori produksi, upah dikategorikan dalam jenis biaya fixed cost karena upah merupakan biaya tetap yang harus dibayar oleh suatu perusahaan kepada pekerja/buruh. Berapapun besarnya margin atau keuntungan yang didapat oleh suatu perusahaan tidak mempengaruhi besarnya upah. Upah harus dibayarkan tepat pada waktunya yang tujuannya membuat para pekerja/buruh bisa bekerja dengan baik dan seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Upah Minimum

a. Pengertian Upah Minimum

Upah minimum adalah suatu penerimaan bulanan terendah sebagai imbalan dari pengusaha yang diberikan kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik itu karyawan itu sendiri maupun keluarganya. Sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan nomor 8/1981 upah minimum dapat ditetapkan secara minimum regional, sector regional maupun subsektoral, meskipun saat ini baru minimum regional yang dimiliki oleh setiap daerah. Dalam hal ini upah minimum adalah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.²³

b. Ketetapan Upah Minimum Provinsi

²²Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islam*, h. 112.

²³Radewa Rezki Mirna Wijaya, *Pengaruh Upah Minimum, PDRB, dan Populasi Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka*, (Universitas Brawijaya, 2014), h. 7.

Penetapan Upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum, yaitu: Upah Minimum yang ditetapkan (UMn) = Upah Minimum tahun berjalan (UMt) + {UMt x (Inflasi + % ? PDBt)}.²⁴

Upah Minimum Provinsi adalah upah bulanan terendah bagi pekerja/buruh yang bekerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun dan waktu kerja 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu, bagi sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu, bagi sistem kerja 5 (lima) hari dalam seminggu.²⁵

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Untuk maksud tersebut pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi:²⁶

- a) Upah minimum
- b) Upah kerja lembur
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f) Bentuk dan cara membayarkan upah

²⁴ Kompas.com, <http://nasional.kompas.com/read/2015/11/03/13182601/Bagaimana.Penetapan.Upah.Minimum.dalam.PP.Pengupahan.yang.Baru.?page=all>, 03/11/2015, 13:18 WIB, diakses pada Jum'at tgl. 21 Juli 2017, pukul 11:15.

²⁵Keputusan Gubernur Sulawesi selatan, *Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017, Nomor: 2233/XI/Tahun 2016, Makassar, 2016. Lampiran ke-4.*

²⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-4; (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2003), h. 54-55.

- g) Denda dan potongan upah
- h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j) Upah untuk pembayaran pasongan, dan
- k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pengertian Upah minimum telah diatur dalam permenaker Nomor Per 01/MEN/1999 tentang upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum tersebut dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu:

- a) Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang telah berlaku untuk seluruh kabupaten/kota disuatu provinsi
- b) Upah Minimum Kota/kabupaten (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota
- c) Upah Minimum sentral Provinsi (UMSProp) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluru kabupaten/kota disuatu provinsi
- d) Upah Minimum sektoral Kabupaten/kota (UMSkab) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota.

Ketentuan peraturan menteri ini kemudian dipertegas dalam pasal 89 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah minimum harus berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (Pasal 89 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

KHL (Kebutuhan Hidup Layak) sendiri diatur dalam pasal 4 permenakertrans Nomor 17 tahun 2005 tentang komponen dan pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup layak. Yang menyatakan bahwa KHL (Kebutuhan Hidup Layak) adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seluruh buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik, sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan, dan berlaku bagi buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) bulan, dan berlaku bagi buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Permenakertrans Nomor 17 tahun 2005, Upah minimum ditetapkan dengan mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a) Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
- b) Produktivitas (jumlah produk domestik regional bruto/PDRB : jumlah tenaga kerja pada periode yang sama).
- c) Pertumbuhan ekonomi (pertumbuhan nilai PDRB).
- d) Usaha yang paling tidak mampu (marginal).

Dalam pasal 1 ayat (1) Permenakertrans Nomor 01/MEN/1999 menjelaskan untuk UMP dan UMK, serta UMSProp UMSKab, ditetapkan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Kebutuhan
- b) Indeks Harga konsumen (IHK)
- c) Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan peusahaan
- d) Upah pada umumnya yang berlaku didaerah tertentu dan antar daerah
- e) Kondisi pasar kerja
- f) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita

g) Khusus UMSProp dan UMSKab untuk juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan Provinsi dan/atau Bupati walikota, dan berdasarkan usulan komisi penelitian pengupahan dan jaminan sosial Dewan Ketenagakerjaan daerah sesuai dengan Pasal 88 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003. Upah minimum berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari berjalan dan ditetapkan 60 hari sebelumnya untuk UMP dan 40 hari sebelumnya untuk UMK. Jadwal ini sering kali terlanggar pada kenyataannya.²⁷ Sedangkan nilai KHL diperoleh melalui survei harga yang dilakukan oleh tim tripartit (untuk pemerintah diwakili oleh badan pusat Statistik (BPS), perwakilan pengusaha dan perwakilan serikat buruh). Survei KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dilakukan sesuai dengan perhitungan komponen KHL dalam lampiran II permenakertrans Nomor 17 Tahun 2005.²⁸

Pengusaha dilarang membayar upah dari upah minimum dalam masa percobaan kerja Pasal 90 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003. Selanjutnya dalam pemernakertrans Nomor PER/01/MEN/1999 Pasal 13 ayat (1) & (2) dinyatakan bahwa:²⁹

²⁷Surya Tjandra, dkk., *Advokasi Pengupahan di Daerah; Strategi Serikat Buruh di Era Otonomi Daerah*, (Jakarta: TURC, 2007), h. 17.

²⁸ Mahkamah Konstitusi, *Peraturan Menteri No. 17 Tahun 2005* [https : // portal.mahkamahkonstitusi.go.id/eLaw/mg58ufsc89hrsg/Permen_No_17_Th_2005.pdf](https://portal.mahkamahkonstitusi.go.id/eLaw/mg58ufsc89hrsg/Permen_No_17_Th_2005.pdf), diakses pada tanggal 24 Juli 2017 pukul 19:20.

²⁹Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, (Jakarta : 5 Oktober 2000).

- a) Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMP atau UMK atau UMSProp atau UMSKab.
- b) Dalam daerah sudah ada penetapan UMK perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMK.

H. *Kerangka Pikir*

Berdasarkan uraian kajian pustaka di atas, maka dapat dibangun kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



Tenaga kontrak bekerja berdasarkan prinsip-prinsip kebijakan instansi atau lembaga tempat bekerja, dan pemberian upah kerja kepada tenaga kontrak berdasarkan Upah Minimum Provinsi yang digunakan Kota Palopo, mengenai volume kerja bagi tenaga kontrak atas dasar upah kerja yang diterima harus sesuai dengan konsep ekonomi Islam.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

I. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum IAIN Palopo

a. Sejarah IAIN Palopo

Institut Agama Islam Negeri Palopo atau IAIN Palopo adalah Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri di Palopo provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Sebelumnya bernama Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo didirikan berdasarkan pada Surat Keputusan Presiden Nomor 11 Tanggal 21 Maret 1997 bertepatan dengan Tanggal 12 Dzulqaidah 1417 H. Kemudian berubah status menjadi Institut Agama Islam Negeri pada 14 Oktober 2014 berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 141 Tahun 2014 dan diresmikan oleh Menteri Agama RI Bapak Drs. H. Lukman Hakim Saifuddin pada tanggal 23 Mei 2015.

Sejarah pendirian diawali dengan pendirian Fakultas Ushuluddin yang diresmikan berdirinya pada tanggal 27 Maret 1968 dengan status filial dari IAIN Alauddin di Ujung Pandang. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 168 tahun 1968, status tersebut ditingkatkan menjadi fakultas cabang, dengan sebutan Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin Cabang Palopo.

Selanjutnya, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 65 Tahun 1982, status Fakultas Cabang tersebut ditingkatkan menjadi Fakultas Madya

dengan sebutan Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin di Palopo. Dalam perkembangan selanjutnya dengan keluarnya PP No. 33 Tahun 1985 tentang Pokok-pokok Organisasi IAIN Alauddin; Keputusan Presiden RI Nomor 9 Tahun 1987 tentang Susunan Organisasi IAIN; KMA -RI Nomor 18 Tahun 1988 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Alauddin, maka Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin Palopo telah mempunyai kedudukan hukum yang sama dengan Fakultas-fakultas negeri lainnya yang ada di Negara Republik Indonesia.

Berkenaan dengan kebijakan baru pemerintah tentang perguruan tinggi yang didasarkan pada Keputusan Presiden RI Nomor 11 Tahun 1997, maka mulai tahun akademik 1997/1998 Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin di Palopo dibenahi penataan kelembagaannya dan dialihstatuskan menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo dan berdiri sendiri.

Setelah beralih status menjadi STAIN, dan baru berubah lagi menjadi IAIN lembaga ini mengalami perubahan cukup signifikan. Hal ini terlihat pada sistem tata kelola administrasi, keuangan dan kebijakan, sumber daya manusia semuanya mengalami kemajuan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Di samping itu, jumlah prodi pada STAIN Palopo semakin bertambah sebatas cakupan kewenangan bidang keilmuan yang memungkinkan dikelola STAIN itu sendiri. Sejak pembentukannya sebagai fakultas cabang dari IAIN Alauddin hingga menjadi PT yang berdiri sendiri, IAIN Palopo telah dipimpin oleh pejabat sebagai berikut:

- 1) Alm. K. H. Muhammad Rasyad 1968-1974
- 2) Almh. Dra. Hj. St. Ziarah Makkajareng 1974-1988

- 3) Alm. Prof. Dr. H. M. Iskandar 1988-1997
- 4) Drs. H. Syarifuddin Daud, MA 1997-2006
- 5) Prof. Dr. H. M. Said Mahmud, Lc, MA 2006-2010
- 6) Prof. Dr. H. Nihaya M, M.Hum 2010-2014
- 7) Dr. Abdul Pirol, M.Ag 2014 – 2018.³⁰

b. Visi dan Misi

1) Visi

Terkemuka dalam Integrasi Keilmuan Berciri Kearifan Lokal

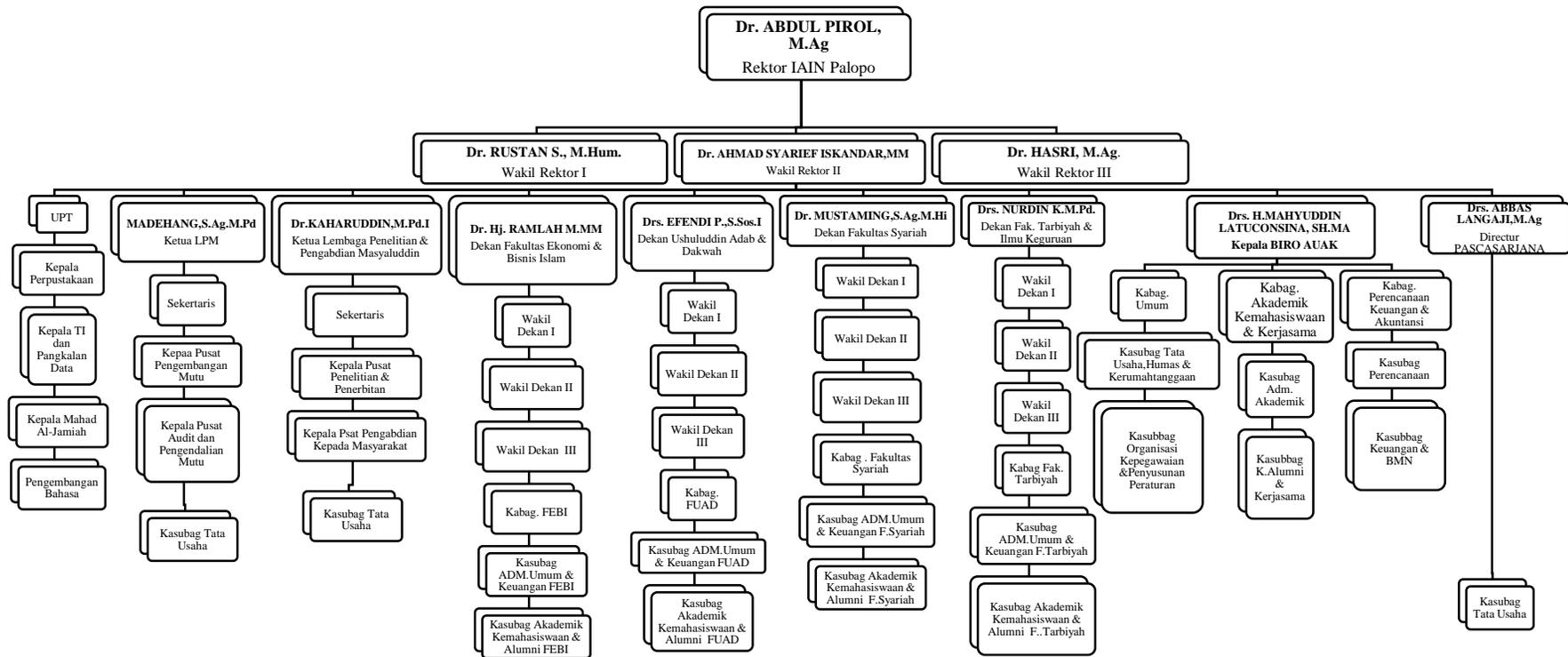
2) Misi :

- a) Menyelenggarakan pendidikan tinggi dan mengembangkan integrasi keilmuan yang berkualitas dan profesional yang berciri kearifan lokal;
- b) Mengembangkan bahan ajar berbasis penelitian yang bermanfaat bagi kepentingan akademik dan masyarakat;
- c) Meningkatkan peran institusi dalam pembangunan kualitas keberagaman masyarakat dan penyelesaian persoalan kemasyarakatan dengan mengedepankan keteladanan, menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal; dan
- d) Mengembangkan kerjasama lintas sektoral, dalam dan luar negeri untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.³¹

³⁰Website IAIN Palopo, *Sejarah IAIN Palopo*, <http://iainpalopo.ac.id/index.php/tentang-iain-palopo/sejarah>, diakses pada tanggal 24 Januari 2018, pukul 18.00.

³¹ Website IAIN Palopo, *Visi dan Misi*, <http://iainpalopo.ac.id/index.php/tentang-iain-palopo/visi-dan-misi>, diakses pada tanggal 24 Januari 2018, pukul 22.40.

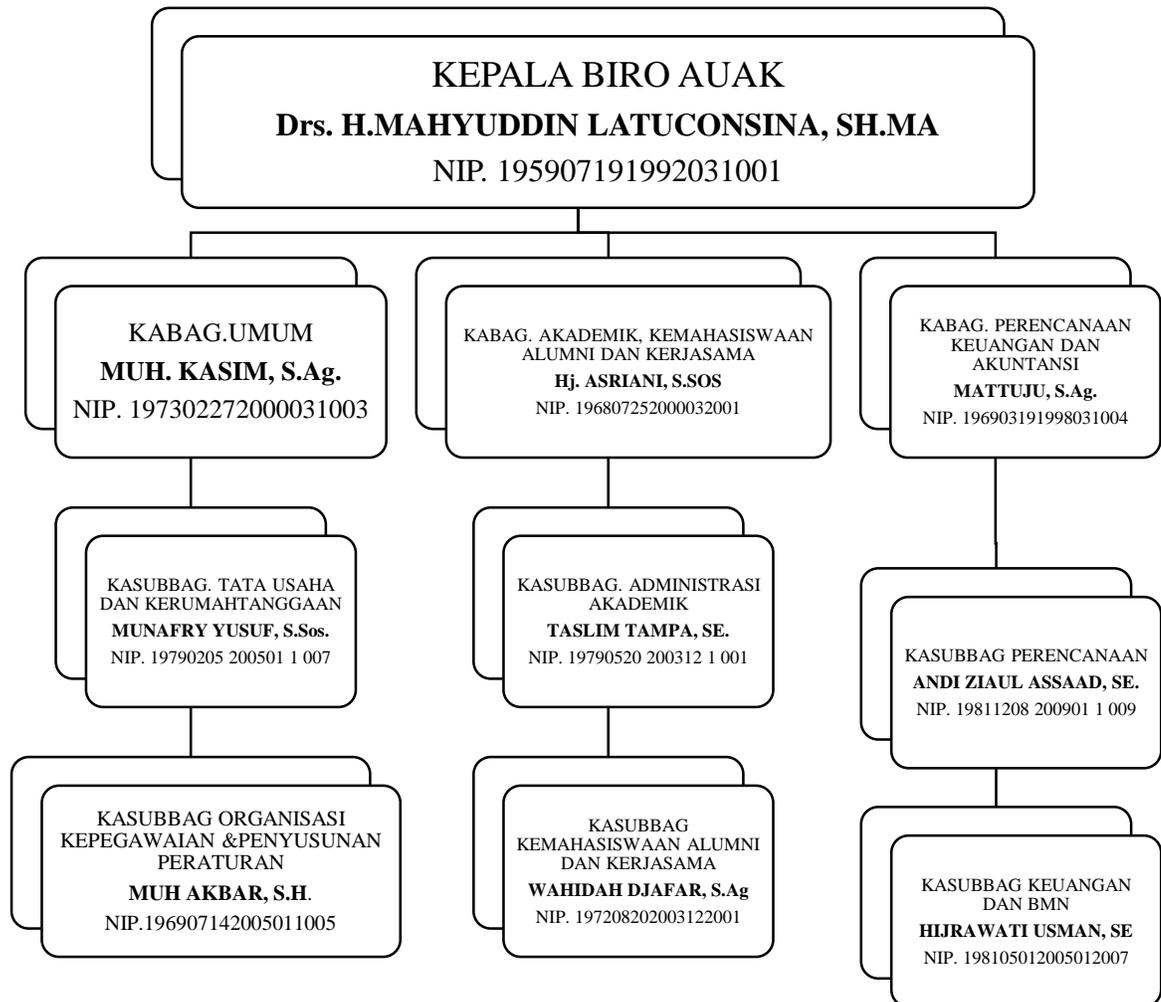
c. Struktur Organisasi IAIN Palopo



Gambar 4.1. Struktur Organisasi IAIN Palopo

d. Struktur Biro Administrasi Umum, Akademik, dan Kemahasiswaan IAIN

Palopo



Gambar 4.2. Struktur Organisasi Biro AUAK

e. Kerja Sama IAIN Palopo Dengan Lembaga Lain

- 1) Asuransi Bumi Putra
- 2) Indonesia International Educational Foundation
- 3) Pusat Layanan Tes Indonesia (PLTI)
- 4) Bimbingan dan Pelatihan Ma'had Al-Jami'ah dengan UIN Malang
- 5) Pembinaan dan Pelatihan Mentor Character Building Training (CBT) dengan UIN Alauddin Makassar
- 6) Pelaksanaan KKN Internasional dengan IAIN Pontianak dan Lembaga Hikmah Serawak Malaysia
- 7) Pembinaan Kewirausahaan dengan Kalla Group
- 8) Pencegahan dan penanggulangan pengedaran dan penggunaan NARKOBA dengan Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palopo dan Polres Kota Palopo
- 9) Kolej Universiti Perguruan Agama Seri Begawan
- 10) Marmara Universitesi
- 11) Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Palopo dalam Pengabdian pada Masyarakat
- 12) Universitas Gajah Mada dalam Bidang Riset dan Penelitian
- 13) POLRES Palopo dalam Pencegahan Radikalisme di kalangan Mahasiswa
- 14) KPU LUWU dalam Peningkatan, dan Sosialisasi Pemilu
- 15) BASNAS Palopo dalam Pengolaan Zakat
- 16) IMKOP Palopo dalam Penyediaan Dai dan Daiyah

2. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja³²

a. Standar Penetapan Upah

Sistem penggajian di IAIN Palopo menggunakan sistem penggajian tenaga kerja pegawai kontrak yang disesuaikan dengan ketetapan SK Rektorat Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Standar penetapan upah tenaga kerja pegawai kontrak di IAIN Palopo mengikuti aturan pimpinan selaku pengambil kebijakan. Sehingga, pemberian upah tenaga kerja pegawai kontrak di IAIN Palopo tidak mengikuti UMP Sulawesi Selatan

Keunggulan IAIN Palopo dalam menetapkan upah adalah:

- 1) Landasan Penetapan Upah Sesuai dengan PNB (Penerimaan Negara Bukan Pajak)
- 2) Penetapan Upah tenaga kerja pegawai kontrak bahkan lebih tinggi dari standar upah yang di berlakukan oleh pemerintah Kota Palopo.
- 3) Adanya pemberian BPJS Kesehatan kepada tenaga kerja pegawai kontrak oleh IAIN Palopo.

b. Tunjangan atau Insentif

Tunjangan atau insentif diberikan IAIN Palopo terhadap tenaga kerja pegawai kontrak adalah:

- 1) Honor Perbulan/30 hari
- 2) Uang Lembur

³²³²Wawancara langsung dengan Bapak Mattuju, S.Ag., selaku Kabag Perencanaan Keuangan dan Kuintansi, 8 Januari 2018.

3) Tunjangan Hari Raya (THR)

4) Insentif Kepanitiaan

c. Prosedur Kerja

Karyawan yang melakukan kesalahan kerja tidak mempengaruhi dalam pembayaran gaji. Namun, apabila tenaga kerja pegawai kontrak tidak mengikuti prosedur kerja maka diberikan teguran. Contohnya apabila para karyawan terlambat 10 menit pada jam masuk kerja dan jika karyawan pulang tidak sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan akan diberikan teguran yang tujuannya agar supaya para tenaga kerja pegawai kontrak menjadi lebih disiplin dalam bekerja.

Begitu pula halnya jika seorang tenaga kerja pegawai kontrak sakit dan perlu istirahat maka untuk tenaga kerja pegawai kontrak tetap hal ini tidak mempengaruhi besarnya gaji yang didapat.

Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa karyawan yang sakit panjang dalam pemberian gaji dihitung sebagai berikut:

- 1) Untuk 4 bulan pertama itu dibayarkan 100% (seratus persen) dari upah.
- 2) 4 bulan kedua dibayarkan 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah
- 3) 4 bulan ketiga dibayarkan 50% (lima puluh persen) dari upah
- 4) Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.³³

³³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta: 2003), lembaran 25.

Untuk tenaga kerja pegawai kontrak yang tidak masuk kerja karena bolos dalam pemberian gaji tidak mempengaruhi gaji. Tenaga kerja pegawai kontrak yang bolos akan mendapatkan teguran dari atasan dan menjadi pertimbangan untuk perpanjangan SK pengangkatan selanjutnya atau perpanjangan kontrak kerja.

d. Penghargaan

Bentuk penghargaan yang diberikan kepada tenaga kerja pegawai kontrak bagi yang berprestasi yaitu pemberian reward kenaikan gaji.

e. Istirahan atau Cuti

Untuk tenaga kerja pegawai kontrak IAIN Palopo tidak bisa disubstitusikan dalam bentuk uang, karena IAIN Palopo bukanlah sebuah perusahaan yang memberikan sistem kerja sehat, sementara jam kerja sudah ditetapkan oleh pihak IAIN Palopo.

f. Porsi Gaji

Upah tenaga kerja pegawai kontrak di IAIN Palopo belum sesuai UMP Sulawesi Selatan tetapi berdasarkan aturan atau kebijakan pimpinan serta disesuaikan kemampuan anggaran. Besarnya Perbandingan persentase gaji yaitu 2,6% dari porsi pagu anggaran APBN-PNBP (DIPA). Besarnya level gaji tenaga kerja pegawai kontrak level terendah sampai dengan tenaga kerja pegawai kontrak level tertinggi yaitu Rp.1.000.000,- sampai dengan Rp.1.800.000,-. Sedangkan untuk pemberian uang kepanitiaan akan diberikan jika ada event Wisuda, PHBI (Peringatan Hari Besar Islam) seperti bazaar, acara seminar, dan lain-lain akan diberikan berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pegawai Kontrak Di IAIN Kota Palopo dalam Pandangan Ekonomi Islam.

a. Adil dan Layak

Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).³⁴

1) Adil

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertaqwa. Konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertaqwa. Alquran menegaskan dalam QS. Al-Maidah : 8.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللّٰهَ إِنَّ اللّٰهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝٨

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.³⁵

- a) Adil bermakna jelas dan transparan Q.S. Al-Maidah: 1.

³⁴Hendri Tanjung, <https://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/>, tanggal publikasi 20 Juni 2009, diakses tanggal 8 Januari 2018.

³⁵Kementerian Agama RI, *Alquran Terjemahan dan Tajwid: Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul, Hadits untuk Wanita dan Keluarga, dan Fadilah Ayat*, Cet. Ke-1; (Bandung: Sygma, 2014), h. 108.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ
غَيْرَ مُجَلِّي الصَّيِّدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ۝١

Terjemahnya:

*“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendakinya”.*³⁶

Dari ayat Alquran dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.

Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, 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.

³⁶Kementerian Agama RI, *Alquran Terjemahan dan Tajwid: Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul, Hadits untuk Wanita dan Keluarga, dan Fadilah Ayat*, Cet. Ke-1; (Bandung: Sygma, 2014), h. 48.

IAIN Palopo berupaya memberikan upah secara adil yang dengan bermakna jelas dan transparan. Dalam memberikan gaji, IAIN Palopo menghitung gaji dengan dengan perhitungan selama tenaga kerja pegawai kontrak bekerja pada waktunya tersebut bekerja. Gaji diberikan sebulan sekali tanpa keterlambatan dengan prosedur kesepakatan yang telah disepakati pada saat karyawan dan pihak IAIN Palopo mengadakan kontrak kerja.

b) Adil Bermakna Proporsional

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَابْتِوَابِهِمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

Terjemahnya:

“Dan setiap orang memperoleh tindakan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.” (QS. Al-Ahqaf : 19).³⁷

فَالْيَوْمَ لَا تُظَلَّمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ٥٤

Terjemahnya:

“Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikit pun dan kamu tidak akan diberi balasan, kecuali sesuai dengan apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. Yaasin : 54).³⁸

Ayat-ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu.

Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, yang artinya, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama.

³⁷Kementerian Agama RI, *Alquran Terjemahan dan Tajwid: Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul, Hadits untuk Wanita dan Keluarga, dan Fadilah Ayat*, Cet. Ke-1 (Bandung: Sygma, 2014), h. 504.

³⁸Kementerian Agama RI, *Alquran Terjemahan dan Tajwid: Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul, Hadits untuk Wanita dan Keluarga, dan Fadilah Ayat*,....., h. 443.

Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama. Prinsip ini telah menjadi hasil konvensi International Labour Organization (ILO) nomor 100.15.

Sistem manajemen penggajian HAY atau yang sering disebut dengan Hay Sistem, telah menerapkan konsep ini. Siapapun pekerja atau karyawannya, apakah tua atau muda, berpendidikan atau tidak, selagi mereka mengerjakan pekerjaan yang sama, maka mereka akan dibayar dengan upah yang sama.

Menurut Bapak Mattuju, S.Ag., selaku Kabag Perencanaan Keuangan dan kuitansi, semua tenaga kerja pegawai kontrak dibayarkan upahnya sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, yang mana besarnya upah dihitung berdasarkan jenis pekerjaan dan tingkat pendidikan yang dilakukan. Upah untuk pekerjaan event dihitung berdasarkan pekerjaan yang dilakukan yang membantu para tenaga kerja pegawai kontrak dalam menambah jumlah penghasilan.³⁹

2) Layak

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima.

a) Layak bermakna cukup pangan, sandang, papan, artinya upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dasar.⁴⁰

³⁹Wawancara langsung dengan Bapak Mattuju, S.Ag., selaku Kabag Perencanaan Keuangan dan kuitansi, 8 Januari 2018.

⁴⁰Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, (Yogyakarta: PPMI, 2000), h. 35.

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ۝ ١١٨ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ

١١٩

Terjemahnya:

“Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya”. (Q.S. Thaha: 118-119).⁴¹

Sesungguhnya engkau tidak lapar sesaat pun di dalam surga karena pangan yang melimpah dan tidak akan telanjang karena pakaian tersedia beraneka ragam dan tidak akan merasa dahaga, dan kata “*Tadha*” dipahami dalam arti tidak disengat matahari, banyak ulama yang memahaminya dalam arti naungan yakni rumah. Ayat diatas menyebut dengan teliti kebutuhan pokok manusia kapan dimanapun mereka berada yaitu pangan, sandang, dan papan. Hal itulah yang akan bersifat material minimal yang harus dipenuhi manusia.⁴²

Berbagai macam kebutuhan pokok yang sifatnya materi (fisik) Allah juga menjelaskan bahwa ada kebutuhan pokok yang sifatnya non-fisik yaitu kebutuhan bathin (rasa aman, nyaman, dan tidak takut), sebagaimana tercantum dalam surat Al-Quraisy ayat 3:

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ۝ ٣

Terjemahnya

⁴¹Kementerian Agama RI, *Alquran Terjemahan dan Tajwid: Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul, Hadits untuk Wanita dan Keluarga, dan Fadilah Ayat*, Cetakan Pertama (Bandung: Sygma, 2014),h. 320.

⁴² Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan Kesan dan Keserasihan Alquran*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 384

“Yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan” (Q.S. Quraisy: 4).⁴³

b) Layak bermakna sesuai pasaran, hal ini dapat dilihat pada makan yang tersirat dalam surat Asy-Syu'ara ayat 183:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ۝ ١٨٣

Terjemahnya:

“Janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela dimuka bumi dengan membuat kerusakan”. (Q.S. Asy-Syu'ara: 183)⁴⁴

Kaitannya dengan kelayakan pada upah, ayat di atas dapat diartikan bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa, janganlah membayar upah seseorang jauh di bawah upah biasanya diberikan. Hubungan antara pengusaha sebagai majikan dengan buruh bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal belaka melainkan buruh merupakan bagian dari keluarga pengusaha sehingga dalam memperlakukan buruh layaknya kepada keluarga yang mengusung nilai-nilai kemanusiaan dan persaudaraan.

Berdasarkan 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.

⁴³Kementerian Agama RI, *Alquran Terjemahan dan Tajwid: Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul, Hadits untuk Wanita dan Keluarga, dan Fadilah Ayat*, Cet. Ke-1; (Bandung: Sygma, 2014), h. 602.

⁴⁴Kementerian Agama RI, *Alquran Terjemahan dan Tajwid: Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul, Hadits untuk Wanita dan Keluarga, dan Fadilah Ayat*, Cet. Ke-1; (Bandung: Sygma, 2014), h. 374.

Penganiayaan terhadap buruh berarti mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tapi tidak mereka peroleh, sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan itu yaitu mereka melebihi kemampuan dari kemampuan mereka.

Islam memiliki beberapa syarat atau ketentuan dalam pengupahan yaitu dengan memenuhi syarat-syarat:

- a) Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad.
- b) Manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul masalah dikemudian hari.
- c) Objek akad itu sesuatu yang halal atau tidak diharamkan.
- d) Upah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang halal atau tidak diharamkan.
- e) Bernilai (*Mutaqawwim*) disini dapat diukur dari dua aspek *syar'ī* dan *urfi*.
- f) Besaran upah merujuk pada kesepakatan antara kedua belah pihak.
- g) Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak atau perjanjian) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan upah dibawah standar.⁴⁵

Pemberian upah kepada para tenaga kerja pegawai kontrak IAIN bisa dikatakan layak, karena upah yang diberikan sudah sesuai sandang pangan kebutuhan masyarakat di Kota Palopo dan upah yang diberikan telah disesuaikan dengan instansi-instansi yang ada di palopo, bahkan lebih tinggi dari beberapa instansi lain.

⁴⁵Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 2000), h. 407.

b. Hal-hal dalam Bermuamalah

Selain upah harus diberikan dengan unsur adil dan layak, maka upah yang diberikan kepada karyawan haruslah:

1) Pihak yang menyelenggarakan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Ketentuan umum ini dapat dilihat pada firman Allah dalam Q.S. An-Nisa : 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ۚ ٢٩

Terjemahnya:

“ Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.⁴⁶

Untuk menghindari adanya unsur pemaksaan dalam melakukan kerjasama dalam pekerjaan maka IAIN Palopo melakukan kontrak kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Yang mana didalam kontrak kerja tersebut, tertulis pasal-pasal yang dipakai untuk sebagai panduan dalam bekerja. Kontrak kerja tersebut berlaku selama 3 (tiga) bulan masa percobaan. Setelah masa percobaan selesai maka masa bekerja boleh dilanjutkan atau tidak tergantung dari penilaian pihak IAIN Palopo, sehingga didalam bekerja tidak ada unsur yang dirugikan.

2) Sesuatu yang diakadkan mestinya sesuatu yang sesuai dengan realistis, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan sifat seperti ini, maka obyek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahkan terimakan berikut segala manfaatnya.

⁴⁶Kementerian Agama RI, *Alquran Terjemahan dan Tajwid: Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul, Hadits untuk Wanita dan Keluarga, dan Fadilah Ayat*, Cet. Ke-1; (Bandung: Sygma, 2014), h. 83.

Yang diadakan dalam kontrak kerja di IAIN Palopo bersifat realistis dan tanpa direkayasa, sesuatu pekerjaan yang berwujud dan pekerjaan yang halal untuk dikerjakan karena pekerjaan tersebut bersifat sosial demi kepentingan umat Islam.

3) Manfaat segala sesuatu yang menjadi obyek transaksi *ijarah* harus berupa sesuatu yang mubah, bukan sesuatu yang haram.

Pekerjaan yang dilakukan di IAIN Palopo bersifat halal semua berdasarkan tuntunan syariat Islam, yang mana pekerjaan ini membantu mahasiswa dan masyarakat dalam pengelolaan Kampus IAIN Palopo, dan beberapa badan yang bergerak dibawahnya yang tujuannya untuk menghasilkan generasi yang penerus bangsa yang berkualitas, beriman dan bertakwa.

4) Pemberian upah atau imbalan mestinya berupa sesuatu yang bernilai, baik berupa uang atau jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.

Upah yang diberikan di IAIN Palopo sesuai dengan kebiasaan yang berlaku di Indonesia dan tidak bertentangan dengan ekonomi Islam.

c. Hubungan Kerja dalam Islam

Istilah *human relation* secara umum bermakna hubungan kerjasama antara individu dengan seluruh jenis aktivitas, baik sektor industri, pertanian, pemerintah, pendidikan maupun sosial. Hubungan ini dapat dilihat secara umum dalam sistem kerja dimana individu-individu berkaitan dengan pola struktur atau sistem dalam merealisasikan tujuan tersebut.

Manusia sebagai makhluk hidup mempunyai berbagai kebutuhan, dan kebutuhan itu akan memotivasi manusia untuk melakukan berbagai kegiatan. Salah satu

kegiatan tersebut diwujudkan dalam suatu gerakan-gerakan yang teratur dan merupakan suatu proses yang akan mewujudkan sesuatu yang bermanfaat, baik bagi diri sendiri maupun orang lain, atau perusahaan tempat seseorang dapat melakukan suatu kegiatan.⁴⁷

Menurut MN. Siddiqi, tujuan dari suatu perusahaan Islam ialah pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan sendiri secara wajar, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan keluarga sendiri merupakan bekal untuk generasi mendatang, bekal untuk anak cucu dan pelayanan serta bantuan kepada masyarakat dalam rangka beribadah kepada Allah.⁴⁸

Untuk mencapai tujuan tersebut sangat diperlukan adanya sikap adil. Karena keadilan adalah ramuan yang sangat penting dalam muqashid asy syari'ah, sulit untuk memahami sebuah masyarakat muslim yang ideal tanpa adanya keadilan. Islam benar-benar tegas dalam tujuannya untuk membasmi semua unsur kezaliman dari masyarakat. Kezaliman merupakan istilah yang menyeluruh, mencakup semua bentuk ketidakadilan, eksploitasi, penindasan dan kemungkinan seseorang melakukan hak-hak orang lain atau tidak memenuhi kewajiban-kewajiban kepada mereka.⁴⁹

Keadilan yang dimaksud tersebut meliputi berbagai bidang, baik dalam pemberian

⁴⁷Peter Sali, *Kamus Umum Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Press, 1991), h. 721.

⁴⁸Nejatullah Siddiqi, *The Economic Enterprise in Islam*, (Kuala Lumpur, 1974) h. 11-34.

⁴⁹Umar Chapra, *Alquran, Menuju Sistem Moneter Yang Adil*, (Lukman Hakim penerjemah), Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1997, h.5.

upah maupun pemenuhan kesejahteraan para pekerja yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Dengan adanya keadilan ini maka untuk menciptakan suatu hubungan kerja secara Islami terciptalah suatu hak dan kewajiban bagi para pekerja. Maka untuk lebih memperjelas, perlu menguraikan tentang hak dan kewajiban para pekerja.

d. **Hak Para Pekerja**

Adapun hak tenaga kerja yang wajib dipenuhi adalah:

Hak memilih pekerjaan yang sesuai. Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman, potensi yang dimiliki.⁵⁰

Persamaan pria dan wanita dalam bekerja. Islam membolehkan wanita melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan syariat dan dijalankan secara baik, serta tidak bertentangan dengan tabiatnya. Alquran menegaskan, hasil kerja dan kesungguhan wanitapun dihargai sebagaimana pria.⁵¹

Professionalisme. Hak kerja dalam Islam didasarkan atas kemampuan atau profesionalisme. Mengingat Islam sangat menekankan prestasi kerja.

Di IAIN Palopo bertindak untuk selalu profesional dalam memberikan pekerjaan kepada para tenaga kerja pegawai kontrak yaitu dengan memberikan jabatan yang sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja pegawai kontrak. Pekerjaan yang diberikan kepada wanitapun tidak sama dengan pekerjaan

⁵⁰Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif: Pendekatan Alquran dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), h. 155.

⁵¹Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif: Pendekatan Alquran dan Sains*,....., h.156.

laki-laki yang dianggap terlalu berat untuk dikerjakan oleh perempuan.

e. Hak Memperoleh Gaji

Gaji sesuai dengan pekerjaan. Kaidah Islam menegaskan bahwa gaji sesuai dengan pekerjaan. Tidak ada kezaliman, pengurangan atau tindakan anarki.⁵²

Perbedaan tingkat gaji. Jika Islam menetapkan bahwa gaji ditentukan oleh pekerjaan, maka ia juga menetapkan perbedaan jumlah yang ditentukan berdasarkan jenis suatu pekerjaan.⁵³

Upah yang diberikan kepada para karyawan dibawah naungan IAIN Palopo diberikan berdasarkan jabatan yang dipegang dan pekerjaan yang dijalankan. Sehingga dalam memberikan gajipun ada perbedaan dan tunjangan yang diberikan. Tidak beda halnya dengan pekerjaan yang dilakukan diluar hal pekerjaan dan pada saat ada pekerjaan untuk suatu perayaan atau event.

f. Hak Cuti dan Keringanan Pekerjaan

Hak cuti kerja biasanya dimasukkan dalam ketentuan jam kerja, hari libur, dan faktor-faktor lain yang mengharuskan atau memungkinkan seseorang harus istirahat atau cuti.⁵⁴

Hak untuk memperoleh cuti juga diberikan kepada tenaga kerja pegawai kontrak yang hendak melakukan ada keperluan yang harus dilakukan seperti proses persalinan. Mengingat setiap manusia mempunyai keperluan yang tidak mungkin untuk ditinggalkan.

⁵² Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif: Pendekatan Alquran dan Sains*,....., h.157.

⁵³ Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif: Pendekatan Alquran dan Sains*,....., h.158.

⁵⁴ Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif: Pendekatan Alquran dan Sains*,....., h.159.

g. Kewajiban Para pekerja

Adapun kewajiban para pekerja yaitu:

1) Amanah dalam bekerja

Bekerja secara professional adalah pekerjaan dilakukan sebaik mungkin sehingga memperoleh hasil yang terbaik.⁵⁵

Kejujuran dalam bekerja adalah ibadah. Islam memandang bahwa kejujuran dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan, melainkan juga ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhirat.⁵⁶

Islam menilai bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama. Dalam bekerja, agama Islam menarahkan individu dan masyarakat untuk melaksanakan amanah yang telah diberikan secara baik dan benar.

IAIN Palopo mewajibkan kepada karyawannya untuk senantiasa menaati peraturan yang telah dibuat oleh Yayasan dan Pemerintah. Peraturan itu dibuat agar karyawan tidak melupakan tugas yang harus dikerjakannya. Karyawan juga dituntut untuk bertindak profesional, jujur dan amanah dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan Q.S. Yasin: 54.

فَالْيَوْمَ لَا تُظَلَّمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ٥٤

Terjemahnya:

“Maka, pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikit pun dan kamu tidak akan diberi balasan, kecuali sesuai dengan apa yang telah kamu

⁵⁵Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif: Pendekatan Alquran dan Sains*,....., h.160.

⁵⁶Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif: Pendekatan Alquran dan Sains*,....., h.161.

kerjakan”⁵⁷

2) Mendalami Agama dan Profesi

Mendalami agama. Merupakan kewajiban setiap muslim apapun profesinya.

Menekuni dan memahami pekerjaan. Yakni pekerja dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika kerja. Ia dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreativitas dalam bekerja.⁵⁸

Jika kita sudah mengetahui hak dan kewajiban para pekerja, maka perlu diketahui hak dan kewajiban para pengusaha. Adapun hak dari seorang pengusaha yaitu memperoleh keuntungan dari usahanya baik berupa material maupun non material. Sedangkan kewajiban dari para pengusaha terhadap para pekerja yaitu membayar upah dan gaji, karena upah merupakan salah satu kesejahteraan yang harus diterima oleh para pekerja dan merupakan kewajiban para pengusaha terhadap pekerjaannya.⁵⁹

Dengan mendapatkan tuntunan agama yang kuat dan amanah dalam bekerja dan tidak lupa dibarengi profesional kerja dan usaha yang membuat IAIN Palopo tetap eksis sampai sekarang dalam mengemban amanah umat Islam dalam syiar agama.

2. Penetapan Upah Berdasarkan UMP

⁵⁷Kementerian Agama RI, *Alquran Terjemahan dan Tajwid: Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul, Hadits untuk Wanita dan Keluarga, dan Fadilah Ayat*,....., h. 443.

⁵⁸Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*,....., h.162.

⁵⁹Izzuddin khatib At-Tamimi, *Bisnis Islami*, Cet. Ke-2, (Jakarta: Fikahati anesta, 1995), h.115.

Dalam penetapan upah berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan wewenang dari gubernur selaku kepala wilayah tingkat provinsi yang tertuang dalam Keputusan Gubernur. Di Sulawesi Selatan penetapan upah berdasarkan UMP mengikuti Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan nomor: 2628/X/TAHUN 2017 Tentang penetapan upah minimum Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan penetapan upah Tahun 2018 sebesar Rp. 2.647.000 (Dua juta enam ratus ribu empat puluh tujuh ribu rupiah) per Bulan yang terdiri atas Upah Pokok dan Tunjangan tetap.⁶⁰

Dasar perhitungannya berupa Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Dalam aturan itu, kenaikan UMP dipertimbangkan berdasarkan standar tingkat pertumbuhan ekonomi dan inflasi nasional. Karena itu kenaikan UMP tahun ini sebesar 8,71 persen menjadi Rp 2.647.000. UMP senilai Rp 2.647.000 ini berlaku mulai 1 Januari 2018. Pemprov Sulsel bakal mengawasi pelaksanaannya secara ketat dengan membuka ruang komunikasi bagi kaum pekerja.⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara pada pejabat IAIN Palopo, sistem pengupahan di IAIN Palopo berdasarkan APBN Penerimaan Negara Bukan Pajak (DIPA) melalui surat keputusan yang ditanda tangani oleh Rektor IAIN Palopo dan pengupahannya diatur berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur) Perencanaan dan Keuangan yang telah ditetapkan dalam statuta IAIN Palopo.

⁶⁰Gubernur Sulawesi Selatan, “Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 2628/X/Tahun 2017:Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018, ditetapkan di Makassar pada tanggal 31 Oktober 2017.

⁶¹ Kompas.com, *UMP Sulawesi Selatan Naik 8,71 persen mejadi rp. 2.647.000*, <http://regional.kompas.com/read/2017/11/01/19153691/ump-sulawesi-selatan-naik-871-persen-menjadi-rp-2647000>, diakses tanggal 08 februari 2018 pukul 12.22.

Porsi dan besarnya perbandingan persentase gaji yaitu 2,6% dari porsi pagu anggaran APBN-PNBP (DIPA). Besarnya level gaji tenaga kerja pegawai kontrak level terendah sampai dengan tenaga kerja pegawai kontrak level tertinggi yaitu Rp.1.000.000,- sampai dengan Rp.1.800.000,-. Sedangkan untuk pemberian uang kepanitian akan diberikan jika ada event Wisuda, PHBI (Peringatan Hari Besar Islam) seperti bazar, acara seminar, dan lain-lain akan diberikan berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukakan. Dari hasil penelitian dapat simpulkan bahwa pemberian upah bagi tenaga kerja pegawai kontrak IAIN Palopo belum sesuai Upah Minimum Provinsi

BAB V

PENUTUP

J. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada IAIN Palopo maka dapat disimpulkan:

1. Ketetapan IAIN Palopo dilihat dari Sistem Ekonomi Islam, dilihat dari beberapa sudut pandang:
 - a. Upah yang diberikan sudah sesuai dengan prinsip adil dan layak;
 - 1) Adil, IAIN Palopo telah mengikuti konsep adil yaitu dengan memberikan upah tepat pada waktu pembayaran upah tepat yaitu sebulan sekali, dengan cara perhitungan yang sesuai dengan semestinya tanpa ada yang dikurangi sesuai dengan kesepakatan kerja. hal ini sesuai dengan Q.S. Al-Maidah: 1 dan 8, Serta Q.S. Al-Ahqah : 19, upah yang diberikan dihitung berdasarkan pekerjaan yang dilakukan dan tingkat keahlian dan pendidikan yang dimilikinya.
 - 2) Layak, Pemberian upah kepada para tenaga kerja pegawai kontrak IAIN bisa dikatakan layak, karena upah yang diberikan sudah sesuai sandang pangan kebutuhan masyarakat di Kota Palopo dan upah yang diberikan telah disesuaikan dengan instansi-instansi yang ada di palopo. Hal ini sesuai dengan Q.S. Thaha: 118-119, Q.S. Quraisy ayat 3, dan Q.S. Asy-Syu'ara: 183.
 - b. IAIN Palopo dan para tenaga kerja pegawai kontrak mengadakan kontrak kerja dengan unsur suka sama suka tanpa adanya pemaksaan dari salah satu pihak

dengan penuh kerelaan. Pekerjaan yang dilakukan di IAIN Palopo bersifat realistis dan halal. Pemberian balas jasa berupa sesuatu yang bernilai yaitu berupa uang dan cinderamata bagi tenaga kerja pegawai kontrak yang berprestasi.

c. Untuk melaksanakan hubungan kerja yang baik sesuai dengan Tinjauan Ekonomi Islam maka IAIN Palopo memperhatikan hak dan kewajiban para tenaga kerja. Hak para tenaga kerja meliputi hak memilih pekerjaan, hak dalam persamaan pria dan wanita dalam bekerja, hak memperoleh gaji (gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan perbedaan tingkat gaji sesuai dengan pekerjaan, keahlian dan pendidikan), hak cuti dan perlindungan kerja, dan hak memperoleh jaminan dan perlindungan. Sedangkan kewajiban para tenaga kerja adalah amanah dalam bekerja yaitu bekerja secara profesional dan jujur, mendalami agama dan menekuni dan memahami pekerjaan. Hal ini sesuai dengan Q.S. Yasin: 54.

2. Kebijakan IAIN Palopo dalam menetapkan standar upah bagi para tenaga kerja pegawai kontrak yaitu ada dua yang berupa sistem penggajian dan sistem penetapan upah kepada tenaga kerja pegawai kontrak.

- a. Sistem pengupahan tenaga kerja pegawai kontrak yang disesuaikan dengan ketetapan SK Rektorat Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- b. Sedangkan standar pemberian upah tenaga kerja pegawai kontrak di IAIN Palopo belum sesuai UMP Sulawesi Selatan akan tetapi Penetapan Upah di sesuaikan dengan APBN - PNBPN (DIPA).

B. Saran

Problematika di bidang pengupahan pekerja akan selalu ada, terlebih di era

global dimana persaingan usaha yang begitu ketat membuat para pengusaha meminimalisir kerugian dengan mendapatkan keuntungan yang besar. Oleh karena itu jangan sampai pekerja/buruh menjadi instrument yang pertama dikorbankan.

Penulis hendak mengusulkan beberapa saran yang ditujukan kepada:

1. Pekerja; karena upah merupakan sebagai balas jasa yang diberikan dan sebagai sumber pendapatan bagi diri dan keluarganya, diperlukan kesungguhan dan profesionalisme dalam bekerja. Dimana ini merupakan ukuran seberapa besar jumlah upah yang akan diterimanya.

2. IAIN Palopo;

Upah merupakan alat untuk meningkatkan etos kerja, disiplin dan produktivitas kerja. Diperlukan kebijakan yang tidak merugikan pekerja, sehingga pada akhirnya tidak berakibat pada kerugian perusahaan.

3. Bagi Pemerintah; upah adalah perlindungan pada pekerja dan pengusaha dalam menopang strategi pembangunan nasional. Upah juga berfungsi sebagai variabel makro yang berguna untuk meningkatkan daya beli masyarakat dan menggairahkan perekonomian. Untuk itu, diperlukan aturan perundang-undangan mengenai upah yang tidak berat sebelah, tetapi berpihak pada kepentingan pekerja dan perusahaan. Sebaiknya dalam menetapkan besarnya upah pemerintah tidak melepaskan tinjauan adil dan layak, dengan ini membantu para tenaga kerja dalam mensejahterakan taraf hidupnya.

4. Bagi Masyarakat; upah tidak lain merupakan sarana untuk meningkatkan harkat dan martabat pekerja dan keluarganya, serta berguna dalam mengentaskan

kemiskinan.

Dengan demikian sangat diperlukan terjalinnya kerjasama yang baik antara pekerja dan instansi dalam rangka terealisirnya tujuan masing-masing. Upah yang memadai bagi pekerja dan keuntungan yang memuaskan bagi

DAFTAR PUSTAKA

- Alquran Terjemahan dan Tajwid: Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul, Hadits untuk Wanita dan *Keluarga*, dan *Fadilah Ayat*, Cetakan Pertama Bandung: Sygma, 2014.
- Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islam, Edisi ketiga*, Jakarta: Rajawali Pers, 2007.
- A.A. Islahi, *Konsep Taimiyah*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997.
- Bahan Penataran P-4, *Undang-undang Dasar 1945*.
- Chapra Umar, Al-Qur'an, *Menuju Sistem Moneter Yang Adil*, (Lukman Hakim penerjemah), Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1997.
- Ceriwis* <http://ceriwis.us/showthread.php?t=49583> ,diakses pada tanggal 10 Juli 2017.
- Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Cetakan Pertama, ForumSahabat, 2008.
- Gubernur Sulawesi Selatan, "*Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 2628/X/Tahun 2017: Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018*, ditetapkan di Makassar pada tanggal 31 Oktober 2017.
- Hamid Musri Abdul, *SDM Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Heidjarachman, Ranupandjojo, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE-UGM, 1990.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Rajawali Press, 2004.
- Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, Cet. Ke-1; Jakarta: Pustaka, 1986.
- Izzuddin khatib At-Tamimi, *Bisnis Islami*, cet. Ke-2, Jakarta: Fikahati anesta, 1995.

- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan dan Tajwid: Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul, Hadits untuk Wanita dan Keluarga, dan Fadilah Ayat*, Cetakan Pertama, Bandung: Sygma, 2014.
- Kompas.com, [http://nasional.kompas.com/read/2015/11/03/13182601/Bagaimana.Penetapan.Upah.Minimum.dalam.PP.Pengupahan.yang.Baru.?page=all,03/11/2015,13:18 WIB](http://nasional.kompas.com/read/2015/11/03/13182601/Bagaimana.Penetapan.Upah.Minimum.dalam.PP.Pengupahan.yang.Baru.?page=all,03/11/2015,13:18%20WIB,diakses%20pada%20Jum%27at%20tgl.%2021%20Juli%202017.), diakses pada Jum'at tgl. 21 Juli 2017.
- Kompas.com, *UMP Sulawesi Selatan Naik 8,71 persen mejadi rp. 2.647.000*, <http://regional.kompas.com/read/2017/11/01/19153691/ump-sulawesi-selatan-naik-871-persen-menjadi-rp-2647000>, diakses tanggal 08 februari 2018.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. Ke-4*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2003.
- Muhammad bin Isma'il al-shan'ani, *Shabul Al-salam Syarh Bulughul Marum*, Hadist no. 860, Bab Al- MUSAQAH wal Ijarah, jilid 3, Darul Fikr, tt.
- Muh. Said, *Pengantar Ekonomi Islam dasar-dasar dan pengembangan*, Pekanbaru: Suska Press, 2008
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2002.
- Mahkamah Konstitusi, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2003 Tentang Pajak Penghasilan Atas Penghasilan yang Diterima Oleh Pekerja Sampai Dengan Sebesar Upah Minimum Provinsi Atau Upah Minimum Kabupaten/Kota*, <https://portal.mahkamahkonstitusi.go.id/eLaw/mg58ufsc89hrsg/pp52003.pdf>, diakses pada tanggal 24 Juli 2017.
- Mahkamah Konstitusi, *Peraturan Menteri No. 17 Tahun 2005* https://portal.mahkamahkonstitusi.go.id/eLaw/mg58ufsc89hrsg/Permen_No_17_Th_2005.pdf, diakses pada tanggal 24 Juli 2017.
- Nawawi, Hadari. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 1991.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor:Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Jakarta:5 Oktober 2000.
- Pranawa, Ray Dwi, *Penyelesaian PT.Hutama Karya Mengenai Upah Pekerja Kontrak PKWT Dan PKWTT; Analisis Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja*, Fakultas.Syariah Dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2009.

- Qardhawi Yusuf, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta: Robbani Press, 2000.
- Radewa Rezki Mirna Wijaya, *Pengaruh Upah Minimum, PDRB, dan Populasi Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka*, Universitas Brawijaya, 2014.
- Rini Sulistiawati, “*Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Serta Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia*”, e-Jurnal Eksos, Vol. 8 Nomor 3. http://riset.polnep.ac.id/bo/upload/penelitian/penerbitan_jurnal/08eksos%206%20rini%20okt12.pdf (20 Oktober 2012).
- Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, cet. Ke-9, Jakarta: PT. Rajawalin Grafindo Persada, 1997.
- Sali Peter, *Kamus Umum Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Press, 1991.
- Shaleh, *Mausu'ah Al-Hadist Asy-Syarif Kutubus Sittah Bukhari Kitab Al-Buyu*; Hadits No. 106.
- Shihab Quraish, *Tafsir Al-Misbah Pesan Kesan dan Keserasihan Alquran*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Siddiqi Nejatullah, *The Economic Enterprise in Islam*, Kuala Lumpur, 1974.
- Sudjana Eggi, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, Yogyakarta: PPMI, 2000.
- Surya Tjandra, dkk., *Advokasi pengupahan di Daerah; Strategi Serikat Buruh di Era Otonomi Daerah*, Jakarta: TURC, 2007.
- Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Afabeta, 2014.
- Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali Press, 2002.
- Tanjung, Hendri, <https://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/>, tanggal publikasi 20 Juni 2009, diakses tanggal 8 Januari 2018.
- Taqyudin An-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan

Wawancara langsung dengan Bapak Mattuju, S.Ag., selaku Kabag Perencanaan Keuangan dan kuntansi, 8 Januari 2018.

Website IAIN Palopo, *Sejarah IAIN Palopo*, <http://iainpalopo.ac.id/index.php/tentang-iain-palopo/sejarah>, diakses pada tanggal 24 Januari 2018.

Website IAIN Palopo, *Visi dan Misi*, <http://iainpalopo.ac.id/index.php/tentang-iain-palopo/visi-dan-misi>, diakses pada tanggal 24 Januari 2018.

Zulhairil Hadi Syam, “ *Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Fiqih Muamalah (Studi Kasus pada Home Industri Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan)*”, Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta:2011.<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/4544/1/101414ZULKHAIRIL%20HADI%20SYAMFSH.PDF> (14 Oktober 2014).

