



## Assessing Labor Wage Systems in Companies from an Islamic Legal Perspective

### Menilai Sistem Pengupahan Buruh Di Perusahaan Dalam Perspektif Hukum Islam

Nasruddin Yusuf<sup>1</sup>, Fahrurrazi Ibrahim<sup>2</sup>, Fathum Ibrahim<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institut Agama Islam Negeri Manado

<sup>2,3</sup>Madrasah Aliyah Biharul Ulum Minahasa Utara

Email: <sup>1</sup>[nasruddinyusuf@iain-manado.ac.id](mailto:nasruddinyusuf@iain-manado.ac.id), <sup>2</sup>[ibrahimfahru6@gmail.com](mailto:ibrahimfahru6@gmail.com), <sup>3</sup>[fathumibrahim75@gmail.com](mailto:fathumibrahim75@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [02 Sept 2024]

Revised [05 Oct 2024]

Accepted [08 Oct 2024]

#### KEYWORDS

Wage System, Islamic Economics, Labor, Wage Justice

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sistem pengupahan di CV Bregas, yang terletak di Desa Maen Likupang Timur, dan menilai kepatuhannya terhadap prinsip-prinsip hukum ekonomi Islam. Penelitian lapangan ini, yang dilakukan di IAIN Manado, menggunakan pendekatan kualitatif yang berlandaskan metode hukum yuridis untuk mempelajari objek-objek alami. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa CV Bregas, yang dimiliki oleh Bapak Karmin, menerapkan sistem pengupahan dengan variasi dalam upah harian, mingguan, dan bulanan. Upah bulanan dan harian melebihi UMP Provinsi Sulawesi Utara dan UMK kabupaten/kota terkait, sementara upah mingguan berada di bawah standar tersebut. Mekanisme pengupahan didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dan manajemen perusahaan. Sistem pengupahan di CV Bregas dianggap sesuai dengan hukum ekonomi Islam, karena penetapan upah didasarkan pada persetujuan bersama, pembayaran dilakukan setelah pekerjaan selesai, dan sengketa diselesaikan terutama melalui musyawarah.

#### ABSTRACT

This study aims to examine the wage system at CV Bregas, located in Desa Maen Likupang Timur, and assess its compliance with Islamic economic law principles. This field research, conducted at IAIN Manado, employs a qualitative approach grounded in juridical legal methods to study natural objects. Data was collected through interviews, observations, and documentation, and analyzed using an interactive model that includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings reveal that CV Bregas, owned by Mr. Karmin, implements a wage system with variations in daily, weekly, and monthly wages. Monthly and daily wages exceed the UMP of North Sulawesi Province and the UMK of the relevant regency/city, while weekly wages fall below these standards. The wage mechanism is based on agreements between workers and company management. The wage system at CV Bregas is deemed compliant with Islamic economic law, as wage determination is based on mutual consent, payments are made after work completion, and disputes are resolved primarily through deliberation.

## PENDAHULUAN

Fiqh Mu'amalah adalah aturan-aturan (hukum) Allah SWT, yang ditunjukkan untuk mengatur kehidupan manusia dalam urusan keduniaan atau urusan yang berkaitan dengan urusan duniawi dan sosial kemasyarakatan.<sup>1</sup> Manusia kapanpun dan dimanapun harus senantiasa mengikuti aturan yang telah ditetapkan Allah sekalipun dalam perkara yang bersifat duniawi sebab akan dimintai pertanggung jawabannya kelak di akhirat. Ruang lingkup Mu'amalah mencakup akad yang merupakan salah satu hal sebab kepemilikan. Pertalian ijab dan qabul dari pihak-pihak yang menyatakan kehendak (sesuai dengan kehendak syari'at) yang akan memiliki akibat hukum terhadap obyeknya. Akad atau perjanjian-perjanjian yang akan diadakan oleh individu dengan individu yang lain, dalam 2 hal ini adalah kerjasama dalam rangka memenuhi keperluan materialnya antara lain melalui jual beli, ijarah (sewa), mudharabah (bagi hasil), syirkah (perkongsian), wadi'ah (titipan), dan sebagainya. Kerjasama bagi hasil merupakan suatu kegiatan yang di dalamnya terdiri dua pihak atau lebih untuk mendapatkan keuntungan, dalam membagi keuntungan sesuaidengan perjanjian yang tidak menyimpang dari koridor hukum Islam. Namun demikian, usaha manusia ini tidak selalu berhasil. Hal ini disebabkan keterbatasan akan kemampuan akal dan pengetahuan manusia. Untuk mengimbangi keterbatasan itu seseorang perlu melakukan kerjasama dengan orang lain.

Dalam bekerja sama khususnya dalam bidang ekonomi dikenal adanya pemilik kerja dan pekerja. Biasanya pemilik kerja adalah pengusaha yang memiliki modal kerja sedangkan pekerja adalah orang yang membantu sehingga produksi barang menjadi lebih cepat dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Hubungan pemilik kerja dan pekerja sebagaimana di atur dalam aturan pemerintah adalah hubungan kerja merupakan hubungan diantara pengusaha dan karyawan yang dibentuk berdasarkan perjanjian kerja.<sup>2</sup> Dalam bentuk utama kerjasama itu selain objek kerja yang harus dilakukan oleh pekerja adalah juga persoalan upah bagi pekerja. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang disebut sebagai upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>3</sup>

Tidak jauh berbeda yang diatur dalam Islam. Sistem upah juga dikenal dalam hukum Islam yaitu biasa yang dimasukkan dalam temtamp pembahasan ijarah; yaitu akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi. Oleh karena itu, transaksi ijarah adalah akad (transaksi) terhadap jasa tertentu dari seorang pekerja dengan suatu kompensasi. Pada batas ini dapat dilihat bahwa upah lebih berkaitan dengan jasa yang dikeluarkan oleh pekerja dalam suatu rotasi produksi yang merupakan unsur yang dibutuhkan oleh pemilik kerja atau pengusaha. Hal yang sama yang dilakukan oleh CV Bregas yang berada di Desa Maen Likupang Timur Minahasa Utara yang bergerak di seluruh bidang perdagangan dan jasa telah banyak mempekerjakan karyawannya. Diperkirakan karyawan yang ada adalah sebanyak tiga puluh orang. Hal ini menarik penulis untuk mengkaji nya menjadi satu bentuk penelitian khususnya berkaitan dengan sistem upah yang terjadi di perusahaan dimaksud.

## LANDASAN TEORI

### **Teori Ekonomi Islam**

Konsep Keadilan dalam Ekonomi Islam: Ekonomi Islam menekankan prinsip keadilan dan keseimbangan dalam hubungan ekonomi. Konsep ini mencakup hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, serta perlunya keseimbangan dalam distribusi kekayaan dan pendapatan. Dalam hal ini, sistem pengupahan harus mencerminkan prinsip keadilan yang memastikan bahwa pekerja mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Prinsip Al-Muqārahah (Tukar-menukar yang Adil): Dalam hukum ekonomi Islam, hubungan kerja harus didasarkan pada prinsip tukar-menukar yang adil, di mana kompensasi yang diterima pekerja harus sesuai dengan nilai kerja yang diberikan. Sistem pengupahan harus memastikan bahwa kompensasi mencerminkan nilai dan kontribusi pekerja secara adil.

### **Hukum Pengupahan dalam Islam**

Konsep 'Ijarah (Sewa): Dalam konteks hubungan kerja, ijarah merujuk pada kontrak sewa atau penggunaan jasa. Dalam hal ini, pekerja disewa untuk melaksanakan tugas tertentu dan imbalan mereka harus disepakati secara jelas. Sistem pengupahan yang sesuai dengan hukum Islam harus memperhatikan ketentuan ijarah, termasuk kesepakatan mengenai jumlah upah dan mekanisme pembayaran. Prinsip Keadilan dan Transparansi: Hukum Islam mengharuskan adanya kejelasan dan transparansi dalam perjanjian kerja. Upah harus ditetapkan dengan jelas dan dibayar tepat waktu, serta tidak boleh ada praktik ketidakadilan atau eksploitasi dalam sistem pengupahan.

### **Aspek Praktis dan Sosial dalam Pengupahan**

Hak-Hak Pekerja: Hukum Islam menekankan perlindungan hak-hak pekerja, termasuk hak untuk mendapatkan upah yang wajar dan sesuai dengan kerja yang dilakukan. Hak-hak ini mencakup upah yang adil, perlindungan dari perlakuan buruk, dan hak atas kondisi kerja yang layak. Peran Kontrak Kerja: Kontrak kerja dalam perspektif hukum Islam harus mencakup kesepakatan yang jelas mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kesepakatan mengenai pengupahan harus dituangkan dalam kontrak untuk menghindari sengketa dan memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip hukum Islam.

### **Metode Penilaian dalam Hukum Islam**

Analisis Kesesuaian dengan Syariah: Penilaian sistem pengupahan harus dilakukan dengan membandingkan praktik perusahaan dengan prinsip-prinsip syariah. Aspek yang diperiksa meliputi kepatuhan terhadap ketentuan ijarah, keadilan dalam penetapan upah, dan transparansi dalam perjanjian kerja. Musyawarah dan Penyelesaian Sengketa: Hukum Islam mendorong penyelesaian sengketa melalui musyawarah dan negosiasi. Dalam konteks pengupahan, jika terjadi sengketa, penyelesaian harus dilakukan dengan cara yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, yaitu dengan dialog dan kesepakatan bersama.

Dengan landasan teori ini, penilaian terhadap sistem pengupahan di perusahaan akan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip keadilan dan kepatuhan terhadap hukum Islam, serta memastikan bahwa praktik pengupahan memenuhi standar yang ditetapkan dalam hukum syariah.



## METODE PENELITIAN

Pada dasarnya penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dengan berlokasi di IAIN Manado. Pendekatan penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada metode yuridis hukum digunakan untuk meneliti obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian ini berlokasi di Desa Maen Likupang Timur dimana perusahaan CV Bregas ini berada. Penelitian yang dilakukan menggunakan dua jenis sumber data yakni: Data primer, yaitu pengambilan data secara langsung melalui wawancara dan observasi kepada pemilik dan pekerja yang berada di tempat kerja perusahaan CV Bregas di Desa Maen Likupang Timur Minahasa Utara

Data sekunder, yaitu data dari dokumentasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dari perusahaan CV Bregas. Khususnya di tahun 2021. Pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data erat hubungannya dengan masalah penelitian yang akan dipecahkan. Karena itu pemilihan teknik dan alat pengumpulan data perlu mendapat perhatian yang cermat. Alat atau instrument pengumpulan data yang baik akan menghasilkan data yang berkualitas. Kualitas data menentukan kualitas penelitian. Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan sehubungan dengan penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa : Observasi, Wawancara, Dokumentasi, Triangulasi. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif yang dimulai dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sistem Pengupahan Di Cv Bregas Desa Maen Likupang Timur Minahasa Utara

CV Bregas adalah perusahaan selain berada di Desa Maen(3) juga teletak di Jaga I dari enam jaga yang berada di desa Maen. CV Bregas terletak diperbatasan dua desa yaitu Desa Maen dan Desa Winuri. Desa Maen mayoritas penduduknya beragama Islam sedangkan Desa Winuri penduduknya mayoritas beragama Kristen. Di Desa Maen juga ada dua jaga yang mayoritas beragama Kristen yaitu jaga V dan jaga VI. Kedua jaga ini lazim disebut dengan Pemukiman. Dan bersebelah dengan Hotel Paradise. Secara letak geografis sesungguhnya perusahaan ini adalah berada di jalan menuju tambang Emas— PT Meares Sopotan Mining (“MSM”) dan PT Tambang Tondano Nusajaya (“TTN”).(4) dan bersebelahan dengan Desa Winuri.(5) Sehingga setiap harinya jalan di muka perusahaan di lalu lalangi oleh mobil-mobil angkutan perusahaan tambang emas yang berada di Desa Winuri Likupang Timur Minahasa Utara. Bregas menurut Bapak Karmin selaku pemimpin perusahaan berarti lebih unggul dari lainnya. Maksudnya lebih unggul adalah perusahaan ini diharapkan mampu menggugli perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sam. Bregas berdiri satu tahun sebelum disahkan menjadi CV Bregas atau resminya tanggal 16 Juni 2017. Berdasarkan surat Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara tentang Surat Izin Usaha Perdagangan Nomor : 69/18/11-MU/PK/V/2017 Tanggal 24 Mei 2017.

Berdasarkan surat tersebut, perusahaan ini bergerak dalam bidang Pengadaan Barang dan Jasa yang mencakup jasa konstruksi, konsultasi perencana/kontraktor/konstruksi umum, serta pengadaan barang, seperti alat/mesin, hasil pertanian, peternakan, perikanan, pertambangan, kehutanan, dan perindustrian. Selain itu, perusahaan juga terlibat dalam perdagangan umum, ekspor-impor, sebagai leveransir, distributor, supplier, serta dalam sektor transportasi/pengangkutan, perbengkelan/percetakan, elektronik, telekomunikasi, cleaning service, jasa boga, dan catering. Namun, saat ini CV Bregas fokus pada tiga bidang utama dalam produksi barang, yaitu: Core Tray, Core Rack, dan Sign Larangan. Ketiga produk ini merupakan kegiatan utama perusahaan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan PT MSM-TNT, sebuah tambang emas yang berlokasi di Desa Winuri, Likupang Timur, Minahasa Utara. Meskipun demikian, perusahaan juga terbuka untuk menerima kerja sama dengan individu atau kelompok berdasarkan kesepakatan harga bersama.

### Gambaran Sistem Pengupahan di CV Bregas

Dalam sistem pengupah yang terjadi Indonesia dikenal beberapa sistem pemberian upah, di antaranya : Upah menurut waktu artinya upah didasarkan pada waktu/lamanya bekerja seseorang yang dikenal bseperti upah mingguan dan upah bulanan, Upah prestasi artinya upah didasarkan kepada hasil prestasi kerja seperti jumlah barang yang dihasilkan oleh seorang pekerja/buruh, Upah skala yaitu upah yang didasarkan kepada perubahan-perubahan harga kebutuhan barang sehari-hari, Upah premi yaitu upah yang diterima setiap bulan oleh pekerja/buruh ditambah dengan premi yang diterima

setiap akhir tahun, Upah rekanan yaitu upah yang selain diterima setiap bulan oleh pekerja juga diberikan kepemilikan saham sehingga pekerja berhak atas pembagian keuntungan dari perusahaan.<sup>6</sup>

Tidak jauh berbeda dengan pengaturan waktu kerja dengan perusahaan lain, CV Bregas juga mengambil model pengaturan waktu kerja yang diatur pada dasar dua skema pengaturan. Yaitu pengaturan waktu kerja berdasarkan waktu tertentu, seperti harian, mingguan, dan bulanan. Sedangkan pengaturan waktu kerja lainnya ditentukan dengan melihat objek kerja yang ada di dalam kontrak kerja. Jika pekerjaan itu bisa ditangguhkan atau dilaksanakan sendiri oleh perusahaan maka yang menjadi pekerja adalah karyawan perusahaan sendiri, yang terbagi pada tiga model waktu.

**Tabel 1. Kualifikasi Karyawan**

No	Jenis Karyawan	Jumlah	Waktu Kerja	Keterangan
1.	Karyawan Harian	18	07.00 -04.00	
2	Karyawan Mingguan	10	6 Hari Kerja	
3	Karyawan Bulanan	2	24 Hari Kerja	
4.	Karyawan Kontrak	-	-	Kerjasama Pihak lain
Jumlah		30		

Data diambil berdasarkan wawancara dengan manajemen CV Bregas tanggal 26 Desember 2021. Dari hasil wawancara yang dilakukan penelitian, pembagian kualifikasi karyawan berdasarkan kualifikasi harian, mingguan, dan bulanan adalah bersifat prerogatif dari manajemen perusahaan sebagai pemilik pekerjaan. Yaitu pemilihan pekerja tergantung keahlian dan kebutuhan pekerjaan yang ada di Perusahaan CV Bregas. Jika pekerjaan sedikit maka manajemen hanya menggunakan pekerja atau karyawan bulanan, jika pekerjaan agak banyak dan diperkirakan habis dalam beberapa minggu dan perlu menambah orang, maka mereka mencari orang untuk diangkat menjadi karyawan dengan gaji mingguan. Sedangkan jika volume pekerjaan lebih banyak lagi, maka boleh jadi mereka menggunakan dengan menambah karyawan harian ataupun dengan menerapkan karyawan kontrak. Untuk karyawan kontrak ini statusnya adalah jika terjadi ikatan lain dengan perusahaan lain, sehingga penggajian tetap oleh perusahaan CV Bregas tapi penyelesaian pekerjaan adalah tanggung jawab bersama dengan perusahaan lain.

Seorang pekerja dengan kontrak bulanan yang bernama Muhris Monoarfa mengatakan bahwa dirinya dikontrak perbulan, dalam arti perusahaan memiliki pekerjaan ataupun tidak memiliki pekerjaan dirinya tetap mendapat upah bulanan. Hal ini sampainya ketika ditanyakan tentang status beliau di CV Bregas. "Saya dipanggil untuk bekerja di CV Bregas adalah karena melihat keahlian yang saya miliki ketika bekerja di Perusahaan lain dan pekerjaan lainnya. Karena itu pemilik CV Bregas mereka meminta saya untuk bekerja disini sesuai keahlian saya, maka sayapun terima pekerjaan itu. Dan saya diminta untuk bekerja disini dengan sistem upah secara bulanan".<sup>7</sup> Selain itu dia menyatakan bahwa dirinya sudah bekerja di Perusahaan ini lebih dari dua tahun. Dan merasa nyaman bekerja dengan Bapak Karmin.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Darwis Gobel. Seorang karyawan harian yang bekerja di CV Bregas yang mula dirinya bekerja di CV Bregas karena dirinya meminta kerja kepada perusahaan ataupun dirinya dipanggil perusahaan karena banyaknya pekerjaan di CV Bregas. Dia mengatakan bahwa semula dia bekerja di CV Bregas karena dia tidak ada pekerjaan dan baru keluar dari sekolah, atau lulusan Sekolah Menengah Atas, maka dia pun meminta untuk dapat diterima sebagai pegawai atau karyawan harian di CV Bregas ini. Dia mengatakan dalam wawancara dengan penulis : "Saya kerja disini karena saya datang ke Mas Karmin untuk cari kerja, habisnya saya habis sekolah ngak ada kerja dan belum diterima di tambang, jadi saya minta ke Mas Karmin biar cuma kerja harian di sini".<sup>8</sup> Dia pun telah lebih dari satu tahun bekerja di perusahaan ini dengan status karyawan harian dan jika tidak ada pekerjaan di perusahaan ini ataupun dirinya mendapat tawaran pekerjaan lain, maka dia pun bekerja dengan pekerjaan lain.

Tidak jauh berbeda dengan dua karyawan CV Bregas di atas, karyawan mingguan Albaihaki Blongkod juga menjelaskan hal yang sama. Bahwa dirinya semula mendaftarkan dirinya secara lisan di perusahaan ini. Kemudian diterima untuk bekerja, dirinya semula adalah karyawan harian namun karena telah lama bekerja dan selalu ada di perusahaan, maka perusahaan pun meminta dia menjadi karyawan mingguan dengan upah mingguan. Dia mengatakan kepada penulis : "Saya diajak teman ke Mas Karmin supaya sama-sama kerja di sana. Mas karmin bilang boleh, tapi harian ya gajinya 150.000, tapi kalau ngak ada kerja, nanti berhenti ne. Saya pun setuju. Tapi lama kelamaan Mas Karmin minta saya jadi karyawan mingguan, jadinya saya dapat gajinya ya mingguan".<sup>9</sup> Karyawan atas nama Bapak Albaihaki Blongkod ini mengaku telah bekerja dengan Bapak Karmin di Perusahaan CV Bregas ini selama satu tahun setengah. Dari wawancara di atas dapat dilihat bahwa manajemen dalam perekrutan pegawai yang menyebabkan berbeda dalam status karyawan adalah sangat tergantung pada dua hal



pokok (1) Kebutuhan perusahaan untuk memenuhi target kerja perusahaan (2) keahlian yang dimiliki oleh pekerja ; dan (3) untuk membantu orang lain yang belum memiliki pekerjaan. Untuk yang model ketiga ini diterapkan untuk mereka yang memang belum banyak memiliki keahlian namun masih memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup rumah tangganya. Hal ini dibenarkan oleh manajemen perusahaan yang mengatakan : “Kadang-kadang juga datang ke sini anak-anak berkumpul ngak ada kerjaan, jadi saya ambil inisiatif biarpun belum ada kerja tetap saya suruh dia kerja. Nanti saya kasih lah gaji harian sama dia”. Selain itu Bapak Karmin juga menyampaikan kalau mereka yang mencari kerja harian ini adalah mereka yang sesungguhnya masih mengharapkan dirinya diterima bekerja di Perusahaan tambang mas PT MSM-TNT. Demikian pengakuan Bapak Karmin “Tapi kalau nanti dia sudah dapat kerja biasanya dipanggil di atas (-perusahaan tambang- penulis) maka dia biasanya berhenti kerja. Selanjutnya, untuk perhitungan tinggi rendahnya upah jika dilihat secara umum di Indonesia, maka ini sangat tergantung kepada beberapa faktor, seperti : Jumlah lowongan kerja, Jumlah permintaan tenaga kerja dan kemampuan tenaga kerja. Jumlah lowongan kerja berpengaruh kepada besaran upah, semakin besar jumlah tenaga kerja/angkatan kerja dari lowongan kerja maka biasanya upah lebih rendah begitu pula sebaliknya. Jumlah permintaan tenaga kerja bergantung pada jumlah pencari kerja, artinya bila permintaan tenaga kerja lebih besar dari pencari kerja, maka biasanya upah pekerja tinggi, begitu pula sebaliknya. Kemampuan tenaga kerja artinya semakin tinggi pendidikan/produktivitas tenaga kerja, biasanya upah pekerjanya akan tinggi, begitu pula sebaliknya.

**Table 2. Permintaan Tenaga Kerja**

No	Jenis Karyawan	Jumlah	Nilai Upah	Keterangan
1.	Karyawan Harian	18	150.000	Per-day
2	Karyawan Mingguan	10	780.000	Per-weel
3	Karyawan Bulanan	2	3.800.000	Per-month
4.	Karyawan Kontrak			Kerjasama Pihak lain

Data diambil berdasarkan wawancara dengan manajemen CV Bregas tanggal 26 Desember 2021. Dari wawancara penulis yang menghasilkan data di atas dapat disimpulkan bahwa upah yang diberlakukan oleh perusahaan ada yang telah melebihi UMP yaitu mereka yang bekerja dengan upah bulanan dan upah harian. Sedangkan upah yang menggunakan skema pembayaran mingguan masih dibawah UMP Provinsi atau UMP Kabupaten/Kota. Hal ini terjadi karena karyawan mingguan lebih banyak dan karyawan bulanan. Sedangkan upah harian bisa di atas UMP Provinsi dan UMK Kabupaten/Kota, karena jika pegawai harian diadakan ini berarti pekerjaan di perusahaan telah melebihi kapasitas kerja karyawan bulanan dan mingguan sehingga perlu penambahan dari karyawan harian. Diketahui bahwa Upah Minimum Provinsi yang di singkat dngan UMP di kabupaten Minahasa Utara adalah berkisar Rp. 3.310.772 (Tiga Juta Tiga Ratus Sepuluh Ribu Tujuh Ratus Tujuh Puluh Tujuh Dua Rupiah).<sup>14</sup> Upah Minimum Daerah ini sesungguhnya mengikuti UMP yang dikeluarkan oleh Gubernur Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini mengacupada Kebijakan tersebut tertuang dalam Keputusan Pjs Gubernur Sulut Nomor 330 Tahun 2020 Tanggal 31 Oktober 2020 tentang UMP Tahun 2021. Dia menjelaskan, penetapan UMP juga mempertimbangkan rekomendasi dewan pengupahan provinsi sesuai dengan Pasal 45 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.<sup>15</sup> Secara umum sesungguhnya dapat disimpulkan bahwa upah yang diterapkan di CV Bregas Desa Maen Likupang Timur adalah berdasarkan kemampuan perusahaan menggaji karyawannya yang disesuaikan dengan pekerjaan yang diterima perusahaan. Secara umum jumlah upah yang diterima karyawan dibandingkan dengan UMP Provinsi dan UMK Kabupaten/Kota tergambar dengan data berikut ini.

**Tabel 3. Jumlah Upah**

KATEGORI	UMP	UPAH CV Bregas	Selisih
Bulanan	3.310.772	3.800.000	489.228
Mingguan	827.693	780000	47.693
Harian	137948	150000	+ 12.051

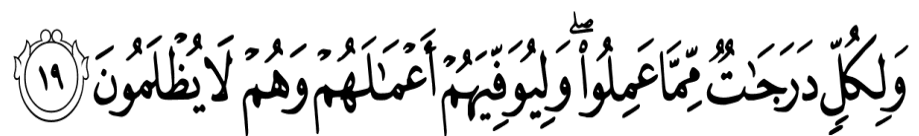
Dari data diatas ada yang telah berada di atas UMP ada yang dibawah UMP. Hitungan UMP untuk karyawan dengan status karyawan bulanan berada di atas UMP dan UMK. Jika dihitung secara mingguan maka pengupahan di CV Bregas kurang dari hitungan UMP jika dibagi perminggu. Demikian juga dengan UMP hariannya masih lebih tinggi UMP harian yang diberikan CV Bregas kepada karyawannya dibandingkan UMP.

Dari tabel di atas terlihat jelas ada perbedaan sistem pengupahan yang berlaku di CV Bregas dengan UMP Provinsi dan UMK Kabupaten/Kota. Namun perbedaan itu tidak menimbulkan kecemburuan di antara pekerja yang ada. Mereka semua menerima dan menyetujui sistem pengupahan yang diberlakukan oleh perusahaan CV. Bregas.

Dan ini disampaikan dengan sangat jelas oleh Bapak Karmin ketika beliau ditanya tentang ada tidaknya komplain dari karyawan tentang sistem penggajian yang diterapkan : “Sepanjang saat ini belum ada yang komplain tuh masalah gaji, bahkan orang bilang gaji disini lebih tinggi dari tempat lain. Kalau perusahaan tambang memang tinggi, Tapi ngak ada komplain itu.

Mungkin juga karena saya juga mengerti mereka kalau mau pinjam uang pas kami ada uang di kasih, anak kawin, ada duka juga kami bantu”<sup>16</sup> Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa selain gaji pokok yang diberi terkadang juga perusahaan secara sosial sering membantu karyawannya jika karyawan memiliki kebutuhan lainnya. Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.

Tanggung jawab nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Upah yang di berikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Hal tersebut sesuai dengan Q.S Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut:



Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”.

Upah yang telah disebutkan (ajrun musamma) Syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara kedua belah pihak yang bertransaksi. Upah yang sepadan (ajrul misti) Upah yang sepadan ini maksudnya adalah upah yang sepadan dengan profesinya jika akad ijarah-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

### **Analisis Hukum Islam terhadap Sistem Upah di CV Bregas**

Upah adalah suatu penerimaan sebagai seimbang dari pemberian kerja pemberi kerja untuk suatu pekerjaan atas jasa yang telah dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan pekerja dan keberlangsungan produksi serta keuntungan pemilik modal.

Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan antara pemberi kerja dan orang yang bekerja. Dalam pandangan penulis dari gambaran di CV Bregas ditemukan bahwa upah yang diberikan adalah bervariasi dan tidak didasarkan pada upah yang telah ditetapkan pemerintah tapi didasarkan pada kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja.

Dalam hal ini adalah pemilik kerja dan pekerja hal ini terlihat dari wawancara yang telah dilakukan penulis : “Kalau kami pekerja ya sudah cukup saja dengan penghasilan seperti itu, yang penting kami kerja, dan Mas Karmin juga tidak terlalu menekan kami dalam soal pekerjaan”. Demikian pernyataan salah seorang pekerja yang bekerja di perusahaan CV Bregas. Dengan demikian meski pimpinan perusahaan menetapkan secara sepihak harga upah namun pekerja tidak merasa dirinya dianiaya (dizalimi) karena ini dilakukan karena masing-masing mereka saling rela. Dalam hukum Islam saling rela ini disebut saling ridha (an-taradhin).

Salah satu dasar mutlak untuk sahnya akad perjanjian adalah suka sama suka atau saling rela, oleh karena itu rusaknya kualifikasi ini akan menyebabkan batalnya suatu akad. Para ulama fiqih juga sudah membahas secara detail tentang sebab-sebab yang dapat merusak keadaan rela sama rela (antaradin).

Secara umum dalam masalah pentingnya rasa rela dan saling memuaskan antara kedua belah pihak yang sedang berakad. Prinsip antaradin telah tertera dalam firman Allah bahwa antaradin harus terjadi dalam setiap transaksi jual beli serta keharusan dalam kepemilikan dan konsumsi dengan cara yang benar<sup>19</sup>.

Dalam Al-Qur'an surat An-nisai ayat 29 Allah berfirman:



يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ  
بِالْبَطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا  
أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: Hai 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[287]; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

Dalam waktu pemberian upah, maka perusahaan CV Bregas telah memberikan upah sesuai waktu yang ditentukan dalam kontrak kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Jika pekerja dikontrak dengan gaji bulanan maka dia akan menerima setiap tanggal satu dari setiap bulannya. Kalau dia dikontrak dengan kontrak mingguan maka dia menerima upah pekerjaannya pada setiap hari sabtu disetiap minggunya. Sedangkan jika dia dikontrak dengan kontrak harian maka dia di bayar setelah jam kerja harian pada hari itu selesai. Atau biasanya jam 16.00 wita setiap harinya. Pembayaran upah kerja yang sesuai dengan waktunya ini telah sesuai dengan tuntutan agama Islam dan hukum Islam. Yaitu kemestian membayarkan upah buruh yang akan kita berikan sesuai waktunya, atau sebelum keringatnya turun. Adapun pembatalan suatu akad juga harus dilakukan melalui prosedur yang dibenarkan oleh hukum perjanjian dalam Islam sebagaimana yang telah penulis jelaskan dalam pembahasan. Pembatalan yang dilakukan secara sepihak ataupun tanpa adanya persetujuan dari pihak lain yang melakukan akad tersebut, maka akadnya dinyatakan masih memiliki ikatan hukum antara kedua belah pihak sampai berakhirnya akad. Implikasi dari akad sendiri adalah antarazim minkum yaitu keridhaan antar pihak yang berakad sehingga pembatalan dapat dilakukan apabila adanya keridhaan antara pihak yang berakad. Selain itu pihak pembeli juga melakukan kebohongan dalam melakukan transaksi dengan pihak penjual. Padahal suatu kebohongan ataupun pengkhianatan atas perjanjian yang telah disepakati bersama dilarang dalam Islam sebagaimana yang terdapat dalam surat An-Nahl ayat 105:

إِنَّمَا يَفْتَرِي الْكَذِبَ الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَأُولَٰئِكَ  
هُمُ الْكَٰذِبُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Sesungguhnya yang mengada-adakan kebohongan, hanyalah orang-orang yang tidak beriman kepada ayat-ayat Allah, dan mereka itulah orang-orang pendusta.” (Q.S. An-Nahl: 105)

Terjadinya suatu ingkar janji dalam suatu perjanjian bisa disebabkan oleh tidak patuhnya para pihak terhadap hukum yang berlaku, karena hal ini disebabkan oleh lemahnya perlakuan hukum dan pelaksanaannya yang kurang dilakukan dan kurangnya pengetahuan masyarakat terhadap hukum Islam. Pembatalan ini dapat menimbulkan konflik antara pihak yang terkait dan pihak penjual merasa dirugikan oleh pihak pembeli dengan alasan yang telah disebutkan. Agama Islam sangat tidak membenarkan orang-orang yang 64 mengingkari sebuah perjanjian yang telah dibuatnya sendiri, karena kesesuaian antara perjanjian yang telah dibuat dengan perbuatan merupakan etika yang baik dan modal utama dalam suatu akad ataupun berbisnis. Berdasarkan penjelasan di atas mengenai bentuk penyelesaian pembatalan dalam perjanjian antara pemiliki perusahaan dengan pekerja, maka diselesaikan dengan biasanya dengan jalan perdamaian (sulhu) dan arbitrase (tahkim) sehingga tidak menimbulkan suatu permasalahan antara pihak dan tetap menjaga tali silaturrahi antar sesama, karena tujuan dari perdamaian adalah agar tidak terjadinya pertikaian di antara manusia dalam hal muamalah. Hal ini sebagaimana yang terdapat dalam surat An- Nisa ayat 114 :

لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّن نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ  
مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَن يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءً  
مَّرَضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿١١٤﴾

Artinya: “Tidak ada kebaikan pada kebanyakan bisikan-bisikan mereka, kecuali bisikan-bisikan dari orang yang menyuruh (manusia) memberi sedekah, atau berbuat ma'ruf, atau mengadakan perdamaian di

antara manusia. dan barangsiapa yang berbuat demikian Karena mencari keredhaan Allah, Maka kelak kami memberi kepadanya pahala yang besar.” (QS. An-Nisa: 114)

Oleh karena itu, Islam menganjurkan kita untuk melakukan perdamaian apabila terjadinya suatu permasalahan dalam suatu perjanjian ataupun terhadap transaksi lainnya yang ada dalam kehidupan bermasyarakat. Dan apabila perdamaian bukanlah jalan yang dapat menyelesaikan masalah yang ada antar pihak yang telah berakad, maka dapat dilakukan dengan jalan arbitrase (tahkim). Dasar hukum tahkim ini sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an surat an-Nisaa ayat 35 yang bunyinya:

وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَأَبْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا خَيْرًا

Seandainya ada pihak yang ingin membatalkan suatu perjanjian karena alasan-alasan tertentu, maka pihak tersebut dapat memberitahukan pihak yang lain terlebih dahulu dan berbicara dengan baik serta mengungkapkan alasannya dengan benar, karena setiap orang dan tidak terkecuali pihak penjual juga mempunyai rasa iba dan belas kasihan terhadap yang lain walaupun setiap orang yang berbisnis tidak ingin dirugikan. Namun, setiap orang punya hati nurani yang dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain melalui alasannya yang masuk akal sehingga pembatalan tersebut dapat diselesaikan dengan jalan yang telah diatur dalam Islam dan tetap menjaga hubungan yang baik antar sesama makhluk Allah di muka bumi. Dari beberapa alasan di atas dapat dikemukakan yang menjadi inti permasalahan dalam melakukan akad adalah pihak itu sendiri, baik pemilik maupun pekerja harus sama-sama mematuhi perjanjian yang telah disepakati bersama sampai masanya berakhir. Namun, apabila terjadinya pembatalan maka harus diselesaikan dengan jalan perdamaian antar sesama pihak yang melakukan akad ataupun dengan jalan menunjukkan pihak ketiga atas kesepakatan bersama 66 yang disebut dengan tahkim. Sehingga tidak adanya permusuhan antara pihak yang telah melakukan perjanjian. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa agama Islam sangat menganjurkan umatnya untuk selalu menepati janji yang telah dibuat sampai masanya berakhir.

Namun, apabila ada pihak yang melakukan ingkar janji seperti halnya pembatalan sepihak maka ini merupakan suatu sifat yang tercela dalam kelangsungan hidup bermasyarakat dan ini disebabkan tidak adanya keridhaan dari pihak lain yang melakukan akad tersebut. Sehingga perdamaian dan jalan arbitrase sangat dibutuhkan dan bermanfaat dalam menyelesaikan permasalahan tersebut agar tidak menimbulkan suatu pertikaian atau permusuhan dalam mengadakan suatu akad atau bermuamalah dalam kehidupan. Selain jalan suluh, dan tahkim dalam sengketa pekerjaan pemilik dan pekerja, maka biasanya di CV Bregas diselesaikan dengan sistem musyawarah diantara pekerja dan pemilik. Hal ini disampaikan oleh Bapak Karmin dalam wawancara berikut ini : “ Kalau ada masalah dengan pekerja soal upah, saya biasanya ngalah saja, yang penting dimusyawarahkan. Apa yang dimusyawarahkan itu hasilnya ya saya bayar sesuai apa yang disepakati”<sup>20</sup> Dari beberapa masalah yang timbul persoalan upah atau gaji pekerja biasanya karena kesalahan perhitungan hari dan keterlambatan kerja. Tapi mereka yang sudah didapati adanya masalah pekerjaan biasanya sudah tidak dipanggil lagi bekerja dan dia pun sudah enggan untuk bekerja kembali di perusahaan CV Bregas.

Penyelesaian sengketa dengan musyawarah ini sesungguhnya telah sesuai dengan ketentuan hukum Islam yang menganjurkan jika ada perselisihan maka diselesaikan dengan musyawarah di antara yang berselisih paham. Hal ini disebutkan dalam Al-Quran Surat Ali Imran ayat 159 :

فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَئِنْ لَمْ يَأْتِ بِالسَّلَاطَةِ لَأَنْقَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan





mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya".

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

CV Bregas adakah perusahaan yang terletak di Desa Maen Likupang Timur. yang pemiliknya adalah Bapak Karmin dengan usaha yang eksis adalah (1) Core Trey; (2) Core Rack dan (3) Sign Larangan yang melakukan pengupahan dengan sistem harian, mingguan dan bulanan yang masing-masing jumlahnya bervariasi. Upah karyawan bulanan dan harian berada di atas UMP Provinsi Sulawesi Utara dan UMK Kabupaten.Kota sedangkan upah mingguan berada di bawah UMP dan UMK. Mekanisme kontrak bulanan, mingguan, dan bulanan berdasarkan kesepakatan dan diputuskan oleh pimpinan perusahaan dengan mempertimbangkan kuantitas atau banyak kerja perusahaan.

Dalam sistem penggajian dan pengupahan di CV Bregas Desa Maen Likupang Timur telah sesuai dengan sistem hukum ekonomi syariah. Karena penentuan besar dan kecilnya upah didasarkan pada kerelaan masing-masing pekerja dan pemilik kerja dalam hal ini manajemen CV Bregas. Hal itu termasuk juga dalam waktu pemberian upah telah sesuai dengan syariat Islam yaitu diberikan setelah pekerjaan diselesaikan. Untuk sengketa upah kerja maka diberlakukan sistem tahkim, sulhu, dan musyawarah. Tapi yang terbanyak sengketa hubungan kerja dalam upah dilakukan dengan musyawarah.

### Saran

Untuk perusahaan yang penerimaan karyawan secara bulanan dan harian yang telah melebihi UMP dan UMK adalah telah baik, tetapi yang masih di bawah UMP dan UMK untuk pekerja mingguan hendaknya dapat disesuaikan. Sistem administrasi perekrutan pegawai masih kurang diadministrasikan sehingga tidak dapat dievaluasi kekurangan-kekurangan dalam perekrutan tenaga kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Rachmad Syafei, Fiqh Muamalah, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 16

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan

Kepala Desa yang pernah menjabat di Desa Maen, antara lain, yaitu (1). Lois Mantiri = 1937 - 1945. (2) Oskar Rondonuwu = 1945 - 1949. (3) Hutu Unio = 1949 - 1952 (4). Fredrik Makatuuk = 1952 - 1958 (5). Noho A. Tjaomba = 1958 - 1963 (6). O. G. Rottie = 1963 - 1967. Salehe Pamatua = 1966 - 1974. Abdilah Blongkod = 1974 - 1978. Eduard Moniaga = 1978 - 1980. Abdilah Blongkod = 1980 - 1985 11. Ahmad Sunge, 12. Roy Pitoy 2009-2019 13 Idris Abbasi, ST 2019 sd sekarang.

PT Meares Soputan Mining ("MSM") dan PT Tambang Tondano Nusajaya ("TTN"). adalah perusahaan yang 100 % sahamnya dimiliki oleh Archi yakni usaha tambang emas murni yang berlokasi sekitar 35km Timur Laut dari Manado, ibukota dari provinsi Sulawesi Utara, Indonesia, melalui anak usaha yang dimiliki sepenuhnya. PT Archi Indonesia Tbk ("Archi") merupakan salah satu penghasil murni emas (pure-play gold producer) terbesar di Indonesia dan Asia Tenggara. Berkantor pusat di Jakarta, Archi dimiliki secara mayoritas oleh PT Rajawali Corpora ("Rajawali"), sebuah perusahaan holding investasi di Indonesia yang memiliki portofolio berbagai bisnis di industri yang berbeda, serta memiliki bukti rekam jejak dalam membangun operasi berkelas dunia dan menciptakan nilai kepada para pemegang saham. <https://archiindonesia.com/id/sekilas-perusahaan/>

<https://spn.or.id/sistem-upah-di-indonesia/di> akses pada tanggal 29 Desember 2021

Wawancara dengan Bapak Muhris Monoarfa tanggal 26 Desember 2021

<https://spn.or.id/sistem-upah-di-indonesia/di> akses pada tanggal 29 Desember 2021

TribunManado.co.id dengan judul Ini Penjelasan Kadisnaker Minut Terkait Penetapan UMP 2021 di Tengah Pandemi Covid-19, <https://manado.tribunnews.com/2020/11/04/ini-penjelasan-kadisnaker-minut-terkait-penetapan-ump-2021-di-tengah-pandemicovid-19?page=all>. Penulis: | Editor: Alexander Pattyranie

<https://sulut.inews.id/berita/ump-sulut-2021-tak-naik-tetap-rp3310723-dan-tertinggi-ketiga-di-indonesia>.

Kata riḍa berasal dari bahasa Arab berupa kata dasar al-riḍa الرضا (yang berarti senang, suka, rela. Al-riḍa merupakan lawan dari kata al-sukht السخط (yang berarti kemarahan, kemurkaan, rasa tidak suka. Riḍa merupakan pelepasan ketidak-senangan dari dalam hati, sehingga yang tinggal adalah

kebahagiaan dan kesenangan. Nasirudin, Akhlaq Pendidik (Upaya Membentuk Kompetensi Soiritual dan Sosial), (Semarang: UIN Walisongo, 2015), h. 67  
JESTT Vol. 2 No. 1 Januari 2015 terlacak <https://media.neliti.com/media/publications/315090-keridhaan-antaradhin-dalam-jual-beli-onl-5ddcbe05.pdf>