

**STUDI KOMPARASI PEMIKIRAN AFZALUR RAHMAN
DAN IBNU TAIMIYAH TENTANG IMPLEMENTASI KONSEP
KEADILAN DALAM PENGUPAHAN PADA PT. SUMBER
GRAHA SEJAHTERA CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh
Abd Halim
E20182168
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOVEMBER 2022**

**STUDI KOMPARASI PEMIKIRAN AFZALUR RAHMAN DAN
IBNU TAIMIYAH TENTANG IMPLEMENTASI KONSEP KEADILAN
DALAM PENGUPAHAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA
CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh

Abd Halim
E20182168

Dosen Pembimbing:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M
NIP.19690523 199803 2 001

**STUDI KOMPARASI PEMIKIRAN AFZALUR RAHMAN DAN
IBNU TAIMIYAH TENTANG IMPLEMENTASI KONSEP KEADILAN
DALAM PENGUPAHAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA
CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Jum'at
Tanggal : 11 November 2022

Tim Penguji

Ketua Sidang

Sekretaris


Dr. H. Fauzan, S. Pd., M.Si
NIP. 197403122003121008


Mohammad Mirza Pratama, S.ST., M.M
NUP. 201907180

Anggota

1. Dr. Nurul Widyawati IR. S.Sos, M.Si
2. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Khandan Wifa'i, S.E., M.Si
NIP. 196808072000031001



MOTTO

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ - رضي الله عنه - أَنَّ النَّبِيَّ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيَسِّمْ لَهُ أَجْرَهُ». رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ.

Artinya: Dari Abu Said al-Khudri ra. Sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al-Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah) Kitab Bulughul Maram.¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Abu Al-Fadhli Ahmad Bin ‘Ali Bin Muhammad, Bulughul Maram Min Adillati Al-Ahkam, (Daaru Al-Falaq: Ar-Riyadh, 1424 H) Jilid 1, 273

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan mengucapkan rasa syukuryang tak terhingga pada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kepada orang tua saya, Abi Samsul dan Umi Fatimah, atas segala ketulusan doa dan dukungan, serta pengorbanan yang telah diberikan dengan nilai tak terhingga selama ini. Semga segala sesuatunya diniali ibadah disisi Allah SWT.
2. Kepada Adek saya Abdul Rohim, serta keluarga besar yang selalu memberi motivasi agar selalu semangat dalam menuntut Ilmu dan menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk sahabat-sahabat tercinta yang telah menemani penulis selama masa perkuliahan, terimakasih telah menjadi sahabat yang baik selama ini.
4. Teman PPL, teman KKN serta teman-teman kelas Ekonomi Syariah4, terima kasih sudah jadi bagian dari kehidupan perkuliahan penulis.
5. Anak-anak pondok yang sering saya tumpangi untuk istirahat dan wifinya, terimakasih dan maaf sudah merepotkan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, Segala Puji Syukur Penulis Sampaikan Kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar. Sholawat serta salam tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi dengan judul “Studi Komprasi Pemikiran Afzalur Rahman dan Ibnu Taimiyah Tentang Implementasi Konsep Eadilan Dalam Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember” adalah karya penulis yang membutuhkan usaha dan upaya yang tidak sedikit. Tapi, penulis tetap sadar bahwa pembahasan dan penulisan skripsi ini banyak kekurangan dan jauh dalam kata sempurna. Oleh karena itu, dengan tangan terbuka penulis mengharpkan ada kritik dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih dan rasa hormat kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM. Selaku Rektor UIN Kiai Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Yang Telah Membimbing Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

3. Dr. Nikmatul Masruroh, S.H., M.E.I. Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah yang selalu sabar membimbing, mengarahkan, dan mendoakan kami
4. Dr. Hj. Nurul SetiaNingrum, S.E., M.M. Selaku Dosen pembimbing yang sudah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan nasehat serta arahan selama menyusun skripsi.
5. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan Ilmu pengetahuannya kepada penulis dalam menempuh Studi di Prodi Ekonomi Syariah.
6. Semua pihak yang ikut andil dalam penyelesaian skripsi ini,
Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah.

Jember, 05 Oktober 2022

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Abd. Halim
E20182168
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Abd Halim, Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M. 2022: Studi komparasi pemikiran afzalur rahman dan ibnu taimiyah tentang implementasi konsep keadilan dalam pengupahan pada PT. sumber graha sejahtera cabang jember.

Upah merupakan hal yang paling penting dalam ketenaga kerjaan, pemberian upah yang adil dapat memotivasi pekerja, sehingga kinerja para pekerja menjadi lebih baik dan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan, bagi pekerja upah hal yang sangat penting, karena upah merupakan salah satu alasan bagi pekerja untuk bekerja.

Fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu: (1) Bagaimana Sistem Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember? (2) Bagaimana Implementasi Konsep Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember? (3) Bagaimana Komparasi Pemikiran Afzalur Rahman dan Ibnu Taimiyah dipengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember? (4) Bagaimana Relevansi Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember Menurut Afzalur Rahman dan Ibnu Taimiyah?

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk Mengetahui Sistem Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember. (2) Untuk Mengetahui Implentasi Konsep Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember. (3) Untuk Mengetahui Komparasi Pemikiran Afzalur Rahman dan Ibnu Taimiyah dipengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember. (4) Untuk Relevansi Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember Menurut Pemikiran Afzalur Rahman dan Ibnu Taimiyah.

Metode penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian yang digunakan (*field research*). Teknik pengumpulan data yang digunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknis analisis deskriptif sedangkan teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Kesimpulan penelitian ini yaitu, (1) sistem pengupahan pada PT. Smbcr Graha Sejahtera Cabang Jember ialah sistem borongan, sistem ini ialah besaran upah yang akan diterima oleh pekerja tergantung pada sumbangsih produksi yang diperoleh. (2) Menurut Afzalur Rahman upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja dan pemberi pekerja. Konsep upah menurut pemikiran Afzalur Rahman mempunyai tiga tingkatan yaitu, tingkatan upah minimum, tingkatan upah maksimum dan upah sesungguhnya Tingkat upah yang sesungguhnya merupakan pergerakan upah yang dibatasi oleh kedua tinkatan. (3) Sistem pengupahan Ibnu Taimiyah menggambarkan bahwa upah yang setara, upah setara ditentukan dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas serta kejelasan atau kepastian dari jumlah upah. Kejelasan atau kepastian waktu menerima upah sangat ditekankan. Upah setara juga ditentukan dengan negosiasi antara pekerja dan pengusaha, dengan demikian upah menurut Ibnu Taimiyah merupakan besaran upah yang penentuannya berdasarkan negosiasi antara pekerja dan pengusaha.

Kata Kunci: Sistem Pengupahan Menurut Afzalur Rahman dan Ibnu Taimiyah pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember

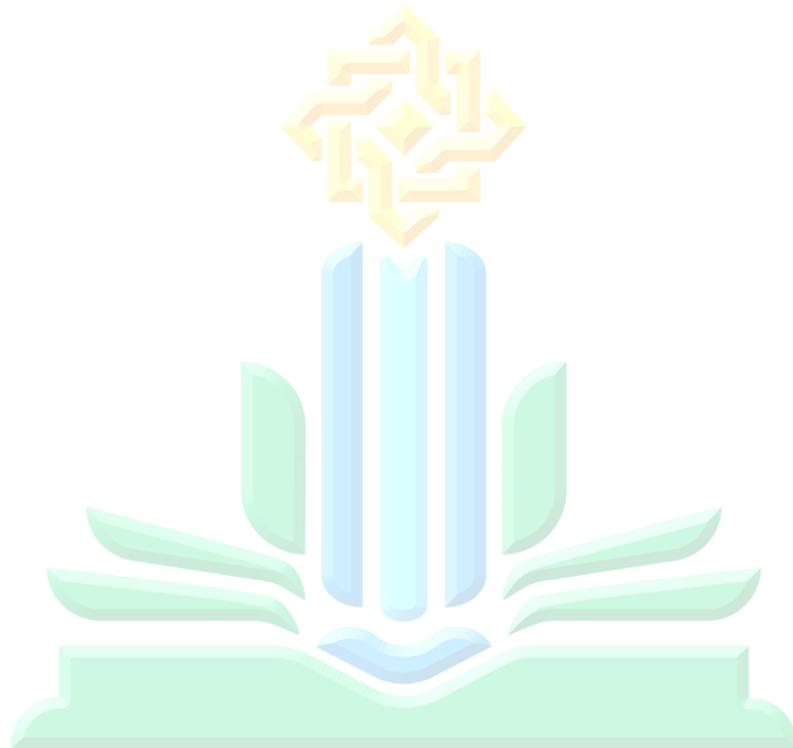
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.	iii
MOTO.	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.	vi
ABSTRACK.	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.	xi
DAFTAR GAMBAR.	xii
BAB I PENDAHULUAN.	1
A. Latar Belakang.	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Istilah.....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.	13
A. Penelitian Terdahulu.	13
B. Kajian Teori.	21
1. Konsep Keadilan Dalam Pengupahan.....	21
2. Pandangan Afzalur Rahman Tentang Konsep Upah.	30

3. Pandangan Ibnu Taimiyah Tentang Konsep Upah.	32
BAB III METODE PENELITIAN.	35
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Subyek Penelitian.....	36
D. Teknik Pengumpulan Data.....	37
E. Analisis Data.	39
F. Keabsahan Data.....	41
G. Tahap-tahap Penelitian.....	41
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	44
A. Gambaran Objek Penelitian.	44
B. Penyajian Data dan Analisis Data.	58
C. Pembahasan Temuan.....	80
BAB V PENUTUP.....	99
A. Kesimpulan.	99
B. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan	
2. Pedoman Wawancara	
3. Jurnal Penelitian	
4. Surat Permohonan Ijin Penelitian Dari UIN KHAS Jember	
5. Surat Selesai Bimbingan	
6. Dokumentasi	
7. Biodata Penulis	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
-------------------------------------	----



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4.2 Proses Pembuatan Kayu Lapis.	59



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya, upah harus ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan Negara, upah minimum harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok, ekonomi pekerja termasuk jumlah anggota keluarga harus menjadi bahan pertimbangan, upah harus dalam batas-batas yang ditetapkan, sesuai dengan perbedaan mendasar dalam jenis pekerjaan, lama pengabdian, pendidikan dan pelatihan serta kebutuhan ekonomi tiap pekerja, walaupun dalam keadaan dan situasi apapun tidak dibenarkan upah melampaui batas yang telah ditetapkan oleh ketiga faktor tersebut, seperti pernyataan Afzalur Rahman mengatakan bahwa; upah dalam masyarakat Islam ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan Negara dalam pengambilan keputusan tentang upah, maka pencari nafkah dan majikan mempertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tugas negara mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok pekerja, dan tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagian dari hasil kerjasama.¹

Konsep pengupahan Afzalur Rahman terdapat 3 tingkatan yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat upah minimum yaitu, besaran tingkat upah yang dijadikan negara sebagai bentuk perlindungan Negara terhadap pekerja. Tingkat upah

¹ Afzalur Rahman, *Economic Doctrines Of Islam Volume II*. Ter. M Nastangin Soeroyo (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995), 365

minimum diarahkan untuk menutupi kebutuhan pokok, sehingga para pekerja mendapatkan kehidupan yang layak. Sebab ketika itu para digma pengusaha cenderung kapitalis mementingkan kepentingan diri sendiri sehingga mengabaikan kepentingan orang lain.

2. Tingkat upah maksimum yaitu besaran upah yang disesuaikan dengan apa yang telah pekerja sumbangkan dalam keberhasilan bersama, dengan demikian tingkat upah setiap pekerja berbeda dengan pekerja yang lain, tergantung dari sumbangsiah pekerja.
3. Tingkat upah yang sesungguhnya ialah pergerakan besaran upah yang dibatasi oleh kedua tingkatan, yaitu tingkat upah minimum dan tingkat upah maksimum.²

Konsep upah tidak bisa lepas dari rasa adil, dalam pembahasannya beliau mengatakan bahwa upah yang adil harus terperinci, antara tingkat upah yang setara sebagai prinsip dasar. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh kedua belah pihak.³ Menyangkut penentuan upah pekerja, Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam Al-qur'an dan As-Sunnah, pemberian upah harus disertai dengan pertimbangan kemanusiaan, dua aspek ini lah *market* dan kontribusi terhadap produktifitas serta aspek-aspek kemanusiaan akan membentuk suatu tingkat upah. Islam menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan akan mendorong para pemberi pekerjaan untuk

² Rahman, *Economic...*, 367

³ Ibnu Taimiyah, *Majmu' Fatawa Sheikh Al-Islam*, (Riyad: Matabi' Al-Riyad, 1963), 72

mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi, meliputi, kerjasama, tolong-menolong, kasih sayang, dan keinginan untuk menciptakan harmonisasi sosial.

Pemikiran Ibnu Taimiyah tentang upah diatas menggambarkan bahwa upah yang setara akan dipertimbangkan oleh penetapan upah (*musamma*), jika ketetapan upah itu ada, antara pemberi kerja dan penerima kerja dapat menerima secara adil, seperti dalam kasus penjual dan penerima upah yang ditetapkan (*thaman musamma*) berpijak pada harga yang setara. Prinsip ini berlaku bagi pemerintah maupun individu, jika pemerintah juga menetapkan upah (*employer dan employee*) tidak sepakat tentang besarnya upah, maka harus sepakat tentang besar upah yang ditetapkan pemerintah berpijak pada kondisi normal. Pendapat ini merupakan sebuah pemikiran yang sangat mendalam dan lebih maju dalam menginterpretasikan makna upah yang adil dalam Al-qur'an dan Sunnah.⁴

Berdasarkan objek penelitian yang peneliti lakukan pada PT. Sumber Graha, upah merupakan faktor yang penting. Selain upah, hubungan antara pengusaha dan karyawan merupakan faktor penting bagi kegiatan operasional perusahaan antara atasan dan bawahan harus tahu hak dan kewajiban masing-masing, hal ini diperlukan supaya antara pihak pengusaha dan karyawan saling memahami dan menghargai satu sama lain. Islam menekan supaya hak-hak pekerja diperhatikan, yang paling mendasar masalah pengupahan yang harus diterima oleh karyawan. Perusahaan harus memberikan perhatian yang

⁴ Muhammad Amin Suma, *Ijtihad Ibnu Taimiyah Dalam Fiqih Islam*, (Jakarta: Pustaka Firdau, 2002), 194

lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan pada perusahaan juga tinggi. Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan pokok. PT Sumber Graha Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak didalam bidang industri perkayuan, berupa lembaran kayu yang telah dipotong tipis menggunakan mesin potong kayu dan ditumpuk dan dirapatkan menjadi satu dan semua bahan berasal dari kayu gelondongan. Dan bergerak dengan satu unit yaitu unit *plywood*, unit *plywood* memproduksi *plywood* (triplek), *doors*, (pintu) *pianobody parts* (bagian tubuh piano). Untuk semua pengerjaan dalam memproduksi barang dilakukan dengan menggunakan mesin khusus pada setiap tahapannya. Untuk menyelesaikan pembuatan barang dibutuhkan beberapa hari dalam pengerjaannya, karena pada barang yang ditawarkan perusahaan yaitu kayu lapis maka barang tidak langsung begitu saja selesai, dibutuhkan proses pada lembaran-lembaran kayu agar bisa menyatu dengan kuat.⁵

Sistem pengupahan pada PT. Sumber Graha. Sistem borongan ialah sistem upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan suatu pekerjaan secara menyeluruh, sistem ini didasarkan oleh kesepakatan antara pemberi dan penerima, tetapi sistem upah ini hanya bisa digunakan jika hasil kerjanya dapat diukur dengan suatu ukuran tertentu, misalnya diukur dari berat dan banyaknya, sistem ini ditetapkan dengan hasil kerja yang dihasilkan. Maka besar upah yang diterima tergantung dari hasil produksi yang diperoleh, bukan dari lama waktu untuk mengerjakan, kelebihan dari sistem ini adalah

⁵ Sanusih, Diwawancara Oleh Penulis, Jember, 05 Juni 2022

tenaga kerja akan mendapatkan balas upah lebih besar jika tenaga kerja tersebut rajin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, sistem ini dapat memberikan dorongan kepada pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan secepatnya, sedangkan kekurangan dari sistem ini ialah kurangnya mutu kerja, dan pekerja kurang teliti, cenderung tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan, jadi kualitas barang yang dihasilkan kurang baik hal ini disebabkan tenaga kerja tergesa-gesa dalam bekerja dengan tujuan agar hasil pekerjaan yang didapat banyak,⁶

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan upah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi tenaga/jasa mereka pada perusahaan. Pemberian upah menunjukkan adanya hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan, dalam konteks hubungan timbal balik yang didasari atas pemenuhan hak dan kewajiban. Karyawan memiliki kewajiban untuk berkontribusi dalam kemajuan perusahaan, sebaliknya perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan imbalan yang layak kepada karyawan. Pemberian upah juga menunjukkan bahwa antara karyawan dan majikan terkait dalam suatu komitmen dan kepentingan bersama. Pengusaha perlu memberi upah kepada karyawan untuk menjaga loyalitas dan produktivitas karyawan, sedangkan karyawan merasa bahwa upah yang diperoleh ditentukan oleh kontribusi pekerja terhadap kemajuan perusahaan.

⁶ Heri, diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 September 2021

PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember, sistem pengupahannya memiliki prinsip keadilan yang meliputi keadilan eksternal, keadilan internal dan keadilan perorangan serta pengupahan diberikan dengan perhitungan dan bagian yang sesuai dengan hasil produksi yang diperoleh. Sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain dan tidak merugikan orang lain, sedangkan prinsip-prinsip keadilan Afzalur Rahman merumuskan adanya tingkat pengupahan sebagai upaya terlaksananya konsep keadilan dalam pengupahan, adapun tingkatan upah yang dirumuskan Afzalur Rahman upah menjadi tiga tingkatan yaitu; upah minimum, upah maksimum dan upah sesungguhnya. Begitu pula dengan prinsip keadilan Ibnu Taimiyah yang meliputi keadilan harga kerja, keadilan distribusi, keadilan prosedural dan keadilan perorangan. Adanya prinsip keadilan upah adalah untuk memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga membuat kebutuhan hidup pekerja tidak terpenuhi dan tidak pula terlalu tinggi sehingga membuat pengusaha rugi.

Adapun alasan peneliti memilih objek penelitian diatas, karena perusahaan tersebut lebih banyak karyawannya dari pada perusahaan lain, karena upah yang diberikan ke karyawan sangat menjanjikan dikarenakan sistem pengupahannya borongan, dan hanya satu-satunya perusahaan yang memproduksi kayu triplek di daerah tersebut.

Perusahaan tersebut antara lain; PT MRS Bangsalsari, SPPBE PT. Tri Tunggal Argopuro Mandiri, PT. Langgeng Makmur Utama, PT. Tujuh Impian Indonesia.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi tentang implementasi konsep keadilan dalam pengupahan. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan judul penelitian: **Studi Komparasi Pemikiran Afzalur Rahman dan Ibnu Taimiyah Tentang Implementasi Konsep Keadilan Dalam Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember.**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun fokus penelitian yang dapat diambil sebagai berikut;

1. Bagaimana Sistem Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember?
2. Bagaimana Implementasi Konsep Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember?
3. Bagaimana Komparasi Pemikiran Afzalur Rahman dan Ibnu Taimiyah dipengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember?
4. Bagaimana Relevansi Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember Menurut Afzalur Rahman dan Ibnu Taimiyah?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Sistem Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember
2. Untuk Mengetahui Implementasi Konsep Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember

3. Untuk Mengetahui Komparasi Pemikiran Afzalur Rahman dan Ibnu Taimiyah dipengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember
4. Untuk Relevansi Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember Menurut Pemikiran Afzalur Rahman dan Ibnu Taimiyah

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian, manfaat penelitian dapat bersifat teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan wawasan ilmu pengetahuan, serta memperluas pengetahuan terutama mengenai konsep keadilan dalam pengupahan pada PT. Sumber Graha Sejahtera. Dapat dijadikan rujukan oleh peneliti lain, sehingga kegiatan penelitian dapat dilakukan secara berkesinambungan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi perusahaan, lokasi penelitian dalam pengambilan keputusan terkait masalah menetapkan upah.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dikemudian hari bagi peneliti yang mengadakan penelitian, dan sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang

diberikan atau memenuhi kebutuhan, khususnya dibidang Manajemen sumber daya manusia.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian penelitian didalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap makna sebagaimana yang dimaksud peneliti. Istilah yang didefinisikan yaitu:

1. Komparasi

Komparasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai perbandingan, bermaksud untuk menarik sebuah konklusi dengan cara memperbandingkan ide-ide, pendapat-pendapat dan pengartian agar mengetahui persamaan dari ide-ide dan perbedaan dari ide-ide kedua kelompok atau lebih. Komparasi sendiri dari bahasa inggris, yaitu *compare*, yang artinya membandingkan untuk menemukan perbedaan-perbedaan ataupun persamaan dari kedua konsep atau lebih.⁷

2. Implementasi

Implementasi mengalami perubahan seiring perkembangan studi implementasi itu sendiri. Menurut kamus Webster mengemukakan bahwa implementasi diartikan sebagai sarana untuk melaksanakan sesuatu, menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu. Implementasi berarti menyediakan sarana untuk melaksanakan suatu kebijakan dan dapat

⁷ Kurnia Irawan, *Studi Komparasi Kesesuaian Perpustakaan SMAN 2 Maros Dan SMAN 12 Maros Berdasarkan Standar Nasional Indonesia Nomor 7329:2009 Tentang Perpustakaan Sekolah*, (UIN Alauddin Makasar, 2020), 10

menimbulkan dampak, akibat terhadap hal-hal tertentu.⁸ Implementasi sebagai rangkuman dari berbagai kegiatan yang didalamnya, sumberdaya manusia menggunakan sumber daya lain untuk mencapai tujuan, selain itu juga implementasi bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan dan adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas saja, namun juga kegiatan yang terencana untuk mencapai tujuan kegiatan dan sebagainya.⁹

3. Upah

Upah secara umum, di Indonesia kata upah bisa digunakan dalam konteks hubungan antara pengusaha dan pekerja. Upah menurut kamus besar Indonesia ialah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁰ Upah menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yang selanjutnya disebut UUKK pada bab 1 pasal 1 angka 30 menyatakan upah adalah hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan.¹¹

Berdasarkan definisi istilah diatas dapat disimpulkan upah tidak hanya menjadi tanggung jawab pengusaha tetapi juga Negara. Negara

⁸ Joko Widodo, *Analisis Kebijakan Public, Konsep Dan Aplikasi Analisis proses Kebijakan Publik*, (Malang: Media Nusa Creative, 2018), 86

⁹ Joko Widodo, *Analisis Kebijakan Public...*, 86-87

¹⁰ Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka 2005), 1250

¹¹ Adytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Mengitung: Gaji Pokok, Uang Lembur Gaji Sundulan, Insentif-Bobus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pension-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, (Jakarta:Praninta Offset, 2008), 2

harus menjadi pihak penengah antara pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan permasalahan upah, jadi kaitannya dengan judul peneliti bahwa kedua tokoh ekonomi Islam sebagai rujukan/sumber dalam menyelesaikan permasalahan upah, karena Negara menempati posisi strategis untuk menyelesaikan permasalahan upah, melalui kebijakan yang dikeluarkan. Meskipun Negara menempati posisi strategis dalam membuat kebijakan, bukan berarti Negara hanya berpihak kepada 1 pihak saja, tetapi Negara harus melihat kepentingan pengusaha dan pekerja, dalam hal ini upah haruslah ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, dan pengusaha.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang diskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan sampai dengan bab penutup, sehingga mudah difahami oleh pembaca. Sistematika pembahasan terdiri atas:

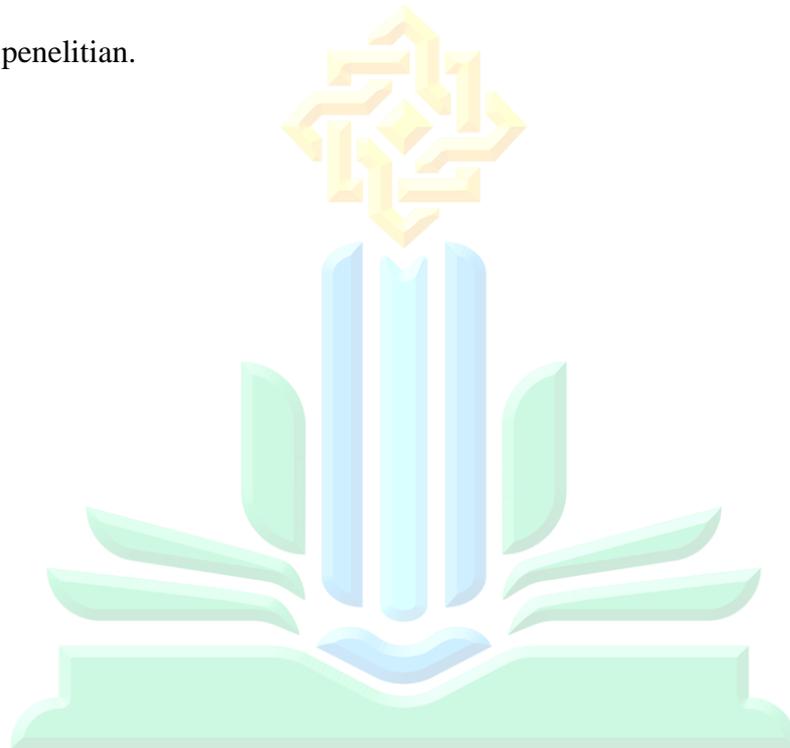
Bab I Pendahuluan, yang berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian pustaka, yang berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dan kajian teori yang mengkaji secara teoritis.

Bab III Berisi tentang metode penelitian yang mencakup pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data dan tahap-tahap penelitian

Bab IV Penyajian data dan analisis data, yang membahas hasil yang diperoleh dari penelitian berdasarkan penelitian lapangan. Penyajian data dan analisis data ini akan mendeskripsikan tentang uraian data temuan yang diperoleh dari penelitian.

Bab V Merupakan penutup, yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari terjadinya duplikasi, plagiasi/penelitian pada objek yang sama, maka dari itu perlu dilakukan kajian terhadap karya-karya yang sudah ada. Terkait dengan penelitian ini, penulis menemukan beberapa sumber yang berkaitan dengan penelitian yaitu:

1. Putri Yulinda Alivianti, 2022 *Sistem Pembayaran Upah Pekerja Dalam Persepektif Ibnu Taimiyah Di Perkebunan Sentol Desa Suci Kecamatan Panti Kabupaten Jember*.¹²

Berdasarkan penelitian ini sistem pembayaran di perkebunan sentol memiliki tiga jenis pembayaran upah yaitu; upah harian lepas, upah harian tetap dan upah borongan. Di perkebunan sentol sistem pengupahan pekerja memiliki prinsip keadilan yang meliputi; keadilan eksternal, keadilan internal keadilan perorangan dan keadilan prosedural.

Persamaan dengan yang ditulis oleh peneliti adalah sama-sama meneliti sistem pengupahan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif dengan persepektif Pemikiran Tokoh Ekonomi Islam. Sedangkan perbedaannya terletak pada sistem

¹² Putri Yulinda Alivianti, *Sistem Pembayaran Upah Pekerja Dalam Persepektif Ibnu Taimiyah Di Perkebunan Sentol Desa Suci Kecamatan Panti Kabupaten Jember* (Skripsi 2022) UIN KHAS Jember

pengupahan yang diterapkan oleh perkebunan sentol, yang memiliki tiga sistem pengupahan dan sumber data yang digunakan teknik *purposive*.

2. Cholifatul Istiqomah, 2022 *Sistem Pengupahan Santri Pada Sektor Usaha Milik Pesantren Bustanul Ulum Bulugading Bangsalsari Persepektif Afzalur Rahman*.¹³

Berdasarkan penelitian ini sistem pengupahan santri milik yang mengelola sektor usaha milik PPBUB Bangsalsari Jember diupah menggunakan sistem khadimah, sistem khadimah dapat difahami santri yang bertugas yang mengelola sektor usaha pesantren memberikan jasa berupa menjaga took tanpa berharap upah. Sistem pengupahan yang ditawarkan Afzalu Rahman harus memenuhi beberapa tinjauan, mengacu pada prinsip keadilan dan adanya tingkat upah.

Persamaan dengan yang ditulis oleh peneliti adalah sama-sama meneliti sistem pengupahan dengan persepektif Pemikiran Tokoh Ekonomi Islam, pendekatan penelitain menggunakan penelitain kualitatif.

Sedangkan perbedaanya terletak pada teknik yang digunakan *purposive*.

3. Dilmita, 2021 *Konsep Upah Menurut Ibnu Taimiyah Studi Buruh Tani Di Desa Ujung Pulau Kecamatan tanjung sakti Kabupaten Lehat*.¹⁴

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat upah yang wajib diberikan kepada pekerja sehingga mereka bisa hidup seacara

¹³ Cholifatul Istiqomah, *Sistem Pengupahan Santri Pada Sektor Usaha Milik Pesantren Bustanul Ulum Bulugading Bangsalsari Persepektif Afzalur Rahman* (Skripsi 2022) UIN KHAS Jember

¹⁴ Dilmita, *Konsep Upah Menurut Ibnu Taimiyah Dan Afzalur Rahman Studi Buruh Tani Di Desa Ujung Pulau Kecamatan tanjung sakti Kabupaten Lehat*. (Skripsi 2021) Institute Agama Islam Negeri Bengkulu

layak ditengah-tengah masyarakat. Konsep upah buruh tani yakni menjelaskan sistem pembayaran upah harian. Karena upah yang diberikan tidak menentu, terkadang 35.000-40.000 dari hasil kerja dari pukul 08:00 s/d16:00 WIB. Karena upah diberikan tergantung bagaimana kecekatan dalam bekerja sebagai buruh tani.

Persamaan dengan yang ditulis oleh peneliti ialah sama-sama meneliti konsep keadilan dalam memberikan upah. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kualitatif deskriptif atau observasi. Sedangkan perbedaan terletak pada upah yang diberikan harian.

4. Liza Zulaini, 2020 *Analisis Mekanisme Pengupahan Pekerja Industri Batu Bata Ditinjau Dari Konsep Upah Ujrah Studi Di Gampong Data Gaselu Kabupaten Aceh Besar*.¹⁵

Berdasarkan hasil penelitian ini pengupahan (*ujrah*) yang diterapkan pada industri batu bata menggunakan sistem upah borongan dengan memberikan upah berdasarkan hasil produksi yang diperoleh.

Menurut pandangan ekonomi Islam tentang mekanisme (*ujrah*) yang diterapkan pada industri batu bata sudah sesuai dengan prinsip ekonomi Islam. Adapun jenis penelitian ini, penelitian studi lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif dan teknik pengumpulan data yang digunakan angket, wawancara.

Persamaan yang ditulis oleh peneliti ialah terletak pada sistem pengupahan, dengan memberikan upah berdasarkan hasil produksi yang

¹⁵ Liza Zulaini. *Analisis Mekanisme Pengupahan Pekerja Industri Batu Bata Ditinjau Dari Konsep Upah Ujrah Studi Di Gampong Data Gaselu Kabupaten Aceh Besar*. (Skripsi 2020), Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

diperoleh, sedangkan perbedaan peneliti ini menggunakan mekanisme konsep (*ujrah*).

5. Zainul Wafa, 2020 *Pengupahan Karyawan Rokim Mebel Persepektif Ekonomi Islam, Studi Kasus Di Rokim Mebel Desa Waru Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo*.¹⁶

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan karyawan Rokim mebel sudah baik, karena dalam ekonomi Islam lebih menekankan pada upah pekerja diberikan secara adil. Konsep adil yaitu transparan dimana majikan telah menyebutkan upah yang akan diperoleh pekerja. Adapun jenis penelitiannya ialah penelitian deskriptif.

Persamaan yang ditulis oleh peneliti ialah sama-sama transparan dimana majikan telah menyebutkan upah yang akan diperoleh pekerja sebelum bekerja dan memberikan upah secara layak dan adil kepada karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada sistem pengupahan yang dimana pengupahan ini diberikan harian.

6. Devi Zainira, 2019 *Mekanisme Al-Ujrah Pekerja Home Industry Mebel Kayu/Perabotan Di Kabupaten Pidie Dalam Persepektif Ekonomi Islam*.¹⁷

Berdasar hasil penelitian yang diperoleh bahwa pemberian upah (*Al-Ujrah*) pada mebel perabot menggunakan sistem borongan, dengan memberikan hasil upah berdasarkan hasil produksi dan tingkat kesulitan,

¹⁶ Zainul Wafa. *Pengupahan Karyawan Rokim Mebel Persepektif Ekonomi Islam, Studi Kasus Di Rokim Mebel Desa Waru Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo*. (Skripsi 2020). Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

¹⁷ Devi Zainira. *Mekanisme Al-Ujrah Pekerja Home Industry Mebel Kayu/Perabotan Di Kabupaten Pidie Dalam Persepektif Ekonomi Islam*. (SKRIPSI 2019). Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh

dalam ekonomi Islam, mekanisme *Al-Ujrah* yang diterapkan di mebel perabotan sudah memenuhi prinsip ekonomi Islam dengan memperhatikan keadilan, kelayakan. Adapun jenis penelitian yang digunakan ialah studi lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif.

Persamaan yang ditulis oleh peneliti ialah sama-sama sistem pengupahan secara borongan dengan memberikan upah berdasarkan hasil produksi yang dihasilkan, sedangkan perbedaannya terletak pada mekanisme *Al-ujrah* dalam persepektif ekonomi Islam.

7. Titin Rusmiati, 2019 *Implementasi Sistem Pengupahan Pada Perjanjian Kerja Di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur*.¹⁸

Hasil penelitian ini menunjukkan besaran upah minimum di BMT An-Nafi belumsesuai dengan UMP Profensi Lampung Tahun 2017 sebesar Rp. 1.908.447.50 (satu juta Sembilan ratus delapan puluh ribu empat ratus empat puluh tujuh ribu koma lima puluh sen) perbulan. Sistem pengupahan di BMT An-Nafi memperhatikan prestasi, jabatan dan lama kerja. Bagi karyawan tetap memperoleh gaji terendah Rp. 1.300.000. Penetapan status karyawan dinilai dari kinerjanya selama *training*. Adapun untuk masa *training*, karyawan memperoleh gaji Rp. 500.000 diluar uang makan Rp, 12.000 dan transportasi Rp. 7.000 BMT An-Nafi memeberikan bonus, insentif dan THR kepada karyawan. Bonus diberikan kepada karyawan apabila mampu menjual produk sesuai dengan target.

¹⁸ Titin Rusmiati. *Implementasi Sistem Upah Pada Perjanjian Kerja Di BMT An-Nafi Bantanghari Lampung Timur* (skripsi 2019). Insitutut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung

Persamaan dengan yang ditulis oleh peneliti ialah dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti upah. Sedangkan perbedaannya terletak pada Analisis data yang digunakan oleh peneliti diatas yaitu, *data reduction, data display, dan conclusion/verivication*.

8. Anif Nur Alfiyah, 2018 *Studi Pemikiran Afzalur Rahman Tentang Konsep Pengupahan*.¹⁹

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Negara harus berperan untuk menyelesaikan upah melalui kebijakan. Afzalur R memiliki 3 konsep upah yaitu: upah minimum, upah maksimum dan upah sesungguhnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (*libray research*) dengan pendekatan kualitatif. Teknik yang digunakan adalah teknik dokumentasi, analisis data yang digunakan teknik diskriptif analitik.

Persamaan dengan yang ditulis oleh peneliti ialah dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti konsep upah menurut tokoh ekenomi Islam. sedangkan perbedaanya terlatak dianalisis data yang digunakan teknik diskriptif analitik.

9. Friska Evi Silvianar, 2018 *Sistem Pengupahan Karyawan Wahana Impian Malaka Ditinjau Menurut konsep Ijarah Bi Al-Amal*.²⁰

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kebijakan mengupah yang dijalankan oleh pihak wahana sebagian besar telah sesuai dengan prinsip dan syarat-syarat akad *ijarah*. Jenis penelitian yang

¹⁹Anif Nur Alfiyah. *Studi Pemikiran Afzalur Rahman Tentang Konsep Pengupahan*. (Skripsi 2018). UIN Walisongo Semarang

²⁰ Friska Evi Silvianar. *Sistem Pengupahan Karyawan Wahana Impian Malaka Ditinjau Menurut Konsep Ijarah Bi Al-Amal*. (Skripsi 2018). Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Aceh

digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan menggunakan data analisis kualitatif.

Persamaan yang ditulis oleh peneliti ialah sama-sama sistem pengupahan, sedangkan perbedaan dalam hal pekerjaan para karyawan harus memperhatikan hak-hak karyawan karena bekerja merupakan usaha yang dilakukan setiap orang untuk memperoleh imbalan.

10. Yulian Masruroh, 2018 *Telaah Pemikiran Afzalur Rahman Tentang Upah Yang Adil Dan Relevansinya Dengan Penetapan Upa Minimum Provinsi (UMP) Di Indonesia.*²¹

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa menurut upah ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan Negara. Agar dapat menetapkan suatu tingkat upah yang cukup Negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimum. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup.

Persamaan yang ditulis oleh peneliti ialah dalam penelitian ini adanya sistem kontrak kerjasama, dan upah yang diberikan tergantung seberapa banyak hasil produksi yang diperoleh, sedangkan perbedaannya terletak dipendekatan historis, teknik pengumpulan data yang digunakan metode dokumentasi, menggunakan teknis deskriptif induktif.

²¹ Yulian Masruroh, *Telaah Pemikiran Afzalur Rahman Tentang Upah Yang Adil Dan Relevansinya Dengan Penetapan Upa Minimum Provinsi (UMP) Di Indonesia.* (Skripsi 2018). Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Putri Yulinda A, 2022 Sistem Pembayaran Upah Pekerja Dalam Persepektif Ibnu Taimiyah Di Perkebunan Sentol Desa Suci Kecamatan Panti Kabupaten Jember	Penelitian kualitatif deskriptif, sistem pengupahan dan persepektif Tokoh Ekonomi Islam	Jenis pengupahan, dan dalam menentukan sumber data menggunakan teknik <i>purposive</i>
2	Cholifatul I, 2022 Sistem Pengupahan Santri Pada Sektor Usaha Milik PPBUB Bangsalsalsari Persepektif Afzalur Rahman	Sistem upah penelitian kualitatif dan jenis penelitian digunakan deskriptif, menggunakan Tokoh Ekonomi Islam	Lokasi penelitian, keabsahan data yang digunakan triangulasi waktu dan dalam menentukan sumber data menggunakan teknik <i>purposive</i>
3	Dilmita 2021 Konsep Upah Menurut Ibnu Taimiyah Studi Buruh Tani Di Desa Ujung Pulau Kecamatan Tanjung Sakti Kabupaten Lehat	Penelitian kualitatif diskriptif/observasi	Sistem pengupahan
4	Liza Zulaini 2020 Analisis Mekanisme Pengupahan Pekerja Industri Batu Bata Ditinjau Dari Konsep Upah Ujrah Studi Di Gampong Data Gaselu Kabupaten Aceh Besar	Penelitian kualitatif, dan sistem borongan	Mekanisme konsep ujarah dan dokumentasi
5	Zainul Wafa 2020 Pengupahan Karyawan Rokim Mebel Persepektif Ekonomi Islam, Studi Kasus Di Rokim Mebel Desa Waru Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo	Metode pendekatan deskriptif atau mendeskriptifkan kata yang dikumpulkan	Sistem pengupahan yang dibayarkan
6	Devi Zainira 2019 Mekanisme Al-Ujrah Pekerja Home Industry Mebel Kayu/Perabotan Di Kabupaten Pidie	Metode kualitatif diskriptif dan sistem upah	mekanisme Al-ujrah dalam persepektif ekonomi islam dan home industry

	Dalam Persepektif Ekonomi Islam		
7	Titin Rusmiati 2019 Implementasi Sistem Pengupahan Pada Perjanjian Kerja Di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur	Jenis penelitian kualitatif dan (<i>field research</i>) penelitian lapangan. Dan juga sama sama meneliti upah	Analisis data yang diginakan <i>data reduction, data display, dan conclusion/verivication</i> .
8	Anif Nur Alfiyah 2018 Studi Pemikiran Afzalur Rahman Tentang Konsep Pengupahan	Kualitatif diskriptif dan meneliti konsep upah	Metode libray, quality dan teknik diskriptif analitik
9	Friska Evi Silvianar 2018 Sistem Pengupahan Karyawan Wahana Impian Malaka Ditinjau Menurutkonsep Ijarah Bi Al-Amal	Diskriptif dengan anailisis kualitatif	Konsep ujarah
10	Yulian Masruroh 2018 Telaah Pemikiran Afzalu Rahman Tentang Upah Yang Adil Dan Revelansinya Dengan Penetapan Upah Minimum Provensi (UMP) Di Indonesia	Penelitian kualitatif deskriptif dan adanya kontrak kerjasama diawal	Jenis penelitian metode libray research

Sumber data, diolah dari penelitian terdahulu

Dari uraian diatas maka peneliti menyimpulkan penelitian terdahulu, dimana penelitian yang akan dilakukan terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan dari penelitian ini sama-sama meneliti pengupahan, sedangkan perbedaannya terletak pada sistem pengupahan yang digunakan, tokoh ekonomi Islam, rumusan masalah dan juga lokasi penelitian.

B. Kajian Teori

1. Konsep Keadilan Dalam Pengupahan

a. Pengertian Upah

Upah secara umum adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan, dan dipandang melakukan pekerjaan.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) upah merupakan uang atau sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.²²

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UUKK pada bab 1 pasal 1 angka 30 menyatakan upah adalah “hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Upah adalah sistem yang saling berkaitan dengan hal pemberian upah yang dibayarkan dari pemberi pekerja kepada penerima pekerja atas jasa yang telah diberikan.”²³

Maka dari hasil pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa upah ialah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh buruh. Upah dibayarkan berdasarkan harian, mingguan, dan perbulan atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pekerja, upah bisa dalam bentuk uang sebagai bentuk imbalan dari pemberi pekerja yang ditetapkan berdasarkan perjanjian pekerja, kesepakatan dan peraturan dari pemerintah termasuk tunjangan kepada pekerja.

²² W. J. S Poerwadarmita, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Ed. Iii, Cet, Ke 3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), 1345

²³ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji...*, 2

b. Rukun dan Syarat Upah

1) Rukun Upah

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya yaitu, pondasi, tiang, dinding, lantai, atap dan sebagainya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.

Ahli hukum madzhab Hanafi, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah ijab dan qabul saja, pekerja dan pengusaha mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang membuatnya dan tanpa adanya objek akad. Perbedaan dengan madzhab Syafi'i hanya terletak dalam cara pandang saja, tidak menyangkut substansi akad.

Adapun menurut jumhur ulama, rukun upah ada empat, yaitu:

a. Aqid (orang yang berakad)

Yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut *mu'jir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewakan sesuatu disebut *musta'jir*.²⁴

²⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 117

Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak sebagai persyaratan untuk melakukan suatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya *mumayyiz* saja.²⁵

b. Sighat

Pernyataan kehendak yang lazim disebut dengan Sighat akad (*sighatul-akd*), terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian Islam ijab dan qabul dapat melalui: Ucapan, Utusan, Tulisan dan Diam-diam dengan diam semata. Syaratnya sama dengan syarat ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabulnya dalam upah harus menyebutkan masa waktu atau waktu yang ditentukan.²⁶

c. Upah

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir*.

2) Syarat Upah

Dalam hukum Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan upah antara lain:

- a. Upah harus dilakukan dengan cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan didalam diri setiap

²⁵ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Perseda, 2007), 95

²⁶ Moh Saifullah Al Aziz S, *Fiqh Islam Lengkap*, (Surabaya: Terang Surabaya, 2005), 378

individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.²⁷

- b. Upah harus berupa *mall mutaqaawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.²⁸
- c. Upah harus berbeda dengan jenis objeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang sama merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan. Karena ini hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba. Misalnya, memperkerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya bahan bangunan atau rumah

Jika manfaat tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena tidak jelas sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan tersebut yang dimaksudkan antara lain sebagai berikut:²⁹

- 1) Penjelasan waktu kerja, batas waktu kerja, tergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad syarat pokok dalam Al-Quran dan As-Sunnah mengenai pengupahan adalah *musta'jir* harus memberi upah kepada *mu'ajir* harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat dianggap sebagai kegagalan

²⁷ M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Persepektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), 99-100

²⁸ Ghufran A. Mas'adi, *Fiqih Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 186

²⁹ Rahmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Satia, 2001), 129

moral baik dari pihak *musta'jir* maupun *mu'ajir* dan ini harus dipertanggung jawabkan dihari akhir kelak.³⁰

- 2) Penjelasan jenis kerja, Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk dipekerjakan sehingga tidak terjadi kesalah fahaman.
- 3) Penjelasan waktu, Ulama Hanafiyah tidak memberi syarat untuk menetapkan awal waktu akad, sedangkan ulama Syafi'iyah mengisyaratkan, sebab bila tidak dibatasi hal tersebut dapat menyebabkan ketidak pastian waktu yang wajib dipenuhi.

c. Dasar Penentuan Upah

Nabi Muhammad SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, penentuan upah dari para karyawan sebelum pekerja memulai pekerjaannya. Dengan memberikan informasi upah yang akan diterima, diharapkan akan

memberikan rasa ketenangan, pekerja akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan pengusaha.³¹

Upah haruslah ditentukan dengan jenis pekerjaannya, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang difirmakan Allah dalam surah Al-Ahqaf 46: 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

³⁰ Rahmat Syafei, *Fiqh Muamalah...*, 129-130

³¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafinda Persada, 2006), 113

Artinya: “Dan bagi masing-masing derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS. Al-Najm (46):19)”³²

Ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas sesuai dengan apa yang mereka kerjakan atau pekerja telah sumbangsihkan terhadap perusahaan. Karena hal itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diembannya.

Beberapa cara perhitungan/pertimbangan dasar penyusunan upah atau gaji, antara lain sebagai berikut:³³

1) Upah menurut prestasi

Upah menurut prestasi kerja ialah pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Berarti bahwa besarnya upah tergantung pada banyak sedikit hasil yang dicapai dalam bekerja. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil

kerja dapat diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja. Disamping itu sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak “*favourable*” bagi karyawan yang kerjanya lamban, sering pula orang

³² QS. Al Ahqaf, 19

³³ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1990), 36

mengatakan cara ini disebut sebagai sistem upah menurut banyaknya produksi atau upah borongan.

2) Upah menurut senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas (kewerdaan) karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi, dasar pemikirannya ialah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitas pada organisasi.

3) Upah menurut kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa upah yang diberikan pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, tapi juga tidak kekurangan. Hal semacam ini masih memungkinkan pekerja dapat bertahan didalam perusahaan.

4) Upah menurut lama kerja

Cara ini sering kali disebut dengan sistem upah waktu, besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan dalam melakukan, menyelesaikan pekerjaannya. Cara perhitungannya menggunakan perjam, perhari, perminggu dan perbulan, tetapi Islam memberikan kebebasan untuk menentukan penentuan

waktu memberikan upah sesuai dengan kontrak kerja sama antara pekerja dan pengusaha.³⁴

d. Hak-Hak Pekerja

- 1) Hak yang paling utama, bagi pekerja ialah penentuan upah sesuai dengan yang diperjanjikan, karena setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi manusia.³⁵
- 2) Hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja
- 3) Hak memperoleh jaminan keselamatan, kesejahteraan sosial.³⁶
- 4) Hak memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

e. Prinsip Keadilan Dalam Upah

Prinsip keadilan dalam Islam berlaku disemua bidang. Di wilayah produksi, keadilan berarti tidak mengesplotasi orang lain dan bahwa tidak satu orangpun yang mendapatkan kekayaan secara tidak jujur, tidak adil, elegal dan curang.³⁷ Dengan demikian,

seorang pengusaha ketika menggunakan jasa pekerja si pengusaha harus mencantumkan jumlah dan waktu pembayaran upah dalam berkas kontrak kerjasama.

³⁴ UU No. 13 Tahun 2013, *Tentang Ketenagkerjaan, Pasal 88 (1)*

³⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Etika Bisnis Islam.*, 113

³⁶ UU No. 13 Tahun 2013, *Tentang Ketenagkerjaan, Pasal 86 dan 89*

³⁷ Chaundhry Muhammad Syarif. *Fundamental Of Islamic Economic System*, Ter. Suherman Rosyid. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 45-46

Terdapat tiga macam keadilan dalam pengupahan, antara lain yaitu:³⁸

- 1) Keadilan distributif, menuntut supaya pekerja yang melakukan pekerjaan dan kemampuan yang sama memperoleh upah yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan perorangan.
- 2) Keadilan harga kerja, menuntut supaya pekerja diberikan upah seimbang dengan tenaga yang telah diberikan,
- 3) Dipengaruhi oleh hukum permintaan dan penawaran.

2. Pandangan Afzalur Rahman Tentang Konsep Upah

a. Konsep Afzalur Rahman Tentang upah

Konsep upah menurut pemikiran Afzalur Rahman mempunyai tiga tingkatan. Tiga tingkatan tersebut atas dasar makna yang terkandung dalam ayat Al-qur'an. Tiga tingkatan tersebut antara lain:

- 1) Tingkat upah minimum yaitu, besaran tingkat upah yang dijadikan negara sebagai bentuk perlindungan Negara terhadap pekerja, tingkat upah minimum diarahkan untuk menutupi kebutuhan pokok, sehingga para pekerja mendapatkan kehidupan yang layak. Upah minimum juga dijadikan sebagai pelindung Negara kepada pekerja. Oleh karena itu Negara sebagai penengah antara pengusaha dan pekerja.
- 2) Upah maksimum, Penetapan upah maksimum bagi pekerja ditentukan oleh sumbangsih pekerja dalam proses produksi.³⁹

³⁸ Nawawi Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-8 (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), 43

Dengan demikian, jumlah upah maksimum bagi pekerja akan sangat bervariasi, karena tingkat kerajinan seorang berbeda-beda.

- 3) Tingkat upah yang sesungguhnya merupakan pergerakan upah yang dibatasi oleh kedua tingkatan, yaitu tingkat upah minimum dan upah maksimum. Seorang pekerja tidak boleh menerima upah dibawah upah minimum, supaya para pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang pekerja tidak boleh menerima upah diatas maksimum supaya kepentingan pengusaha tetap setabil dan supaya pekerja terjaga dari tindakan konsumsi yang berlebihan.

Atas dasar tingkatan upah diatas naik dan turunnya upah dibatasi oleh kedua tingkatan upah, dalam hal ini Afzalur Rahman membuat indikator: Upah yang sesungguhnya akan berkisar diantara batas-batas minimum dan maksimum, sesuai dengan hukum penawaran dan permintaan pekerja yang sudah tentu dipengaruhi oleh taraf hidup yang biasa dari kelompok, kekuatan efektif dari organisasi mereka serta sikap para majikan yang mencerminkan keimanan kepada Allah dan dihari akhir. Upah yang diterima pekerja akan bergerak mendekati upah minimum apabila perusahaan dalam keadaan lemah dan kurang efektif serta keimanan pengusaha terhadap Allah dan dihari pembalasan masih diragukan, sedangkan upah akan bergerak mendekati maksimum apabila perusahaan dalam keadaan baik, efektif

³⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, 368-371

serta keimanan pengusaha terhadap Allah dan dihari pembalasan tidak diragukan lagi.⁴⁰

3. Pandangan Ibnu Taimiyah Tentang Konsep Upah

a. Konsep Upah menurut Ibnu Taimiyah

Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa konsep upah tidak bisa lepas dari rasa adil, upah yang adil harus terperinci dan transparan. Upah yang adil bisa juga disebut dengan upah yang setara sebagai prinsip dasar. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh kedua belah pihak, antara pemberi kerja dan penerima dimana nantinya tidak akan ada yang dirugikan diantara kedua belah pihak.⁴¹

Pemikiran Ibnu Taimiyah tentang konsep upah diatas menggambarkan bahwa upah yang setara akan dipertimbangkan oleh penetapan upah (*musamma*), jika penetapan upah (*musamma*) itu ada,

dimana dua beleh pihak bisa menerima. Seperti dalam kasus penjual dan penerima harga yang ditetapkan (*thaman musamma*) berpijak pada harga yang setara.⁴² Prinsip ini berlaku bagi individu maupun pemerintah.

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa bagi Ibnu Taimiyah

Islam sangat (*concern*) terhadap posisi tenaga kerja, maka dari itu hak-

⁴⁰ Rahman, *Economic Doctrines...*, 373-374

⁴¹ Muhammad R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika Dan Bisnis*. Edisi Ketiga. (Jakarta: Salemba Diniyah, 2008), 17

⁴² Adiwarmaz Azwar Karim. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 200), 351

hak pekerja harus mendapat jaminan yang cukup. Dengan demikian sebuah perusahaan yang memperkerjakan pekerja tidak diperkenankan membayar gaji pekerja dengan tidak wajar, sangat besar dosanya bila perusahaan dengan sengaja tidak membayar upah pekerja dengan standar upah.

b. Konsep Upah Yang Adil

Konsep upah yang adil dimaksud sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja sehingga mereka dapat hidup dengan layak ditengah-tengah masyarakat. Pengupahan yang adil digolongkan menjadi empat macam antara lain yaitu: ⁴³

- 1) Keadilan eksternal mengacu pada bagaimana rata-rata gaji suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan rata-rata gaji di perusahaan lain.
- 2) Keadilan internal adalah seberapa adil tingkat pembayaran gaji, bila dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan yang sama.
- 3) Keadilan perorangan ialah pembayaran perorangan dibandingkan dengan penghasilan rekan kerjanya yang sama dalam perusahaan berdasarkan kinerja perorangan.
- 4) Keadilan prosedural adalah keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan

⁴³ Gery Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), 54

alokasi gaji. Berdasarkan hal tersebut, pengusaha harus memberikan upah para pekerja dengan besaran yang sesuai dengan pekerjaannya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Dapat didefinisikan bahwa metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, pendekatan ini diarahkan kepada latar dan individu secara holistik (utuh).⁴⁴ Penelitian ini merupakan bentuk penelitian yang menggunakan format deskriptif kualitatif. Metode deskriptif ini bisa membuka lebih besar terjadinya hubungan langsung antara informan dan peneliti. Dengan demikian akan menjadi lebih mudah dalam memahami fenomena yang dideskriptifkan dibanding dengan didasarkan pada pandangan peneliti sendiri.⁴⁵

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian terhadap kasus yang terjadi di lapangan. Penelitian lapangan dapat juga dianggap sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif/sebagai metode untuk mengumpulkan data kualitatif.⁴⁶

B. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka bertempat di Jalan. Moch. Seruji, Gambirono Krajan, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68154, dalam hal ini Islam menekankan tentang sistem pengupahan

⁴⁴ Lexy J. M, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 4

⁴⁵ Lexy J. M, *Metode Penelitian Kualitatif...*, 5

⁴⁶ M Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 42

dengan kontrak kerjasama antara kedua belah pihak, sehingga asas keadilan yang dijunjung tinggi Islam dapat terlaksana, semua saling rela tanpa adanya paksaan dari salah satu pihak. Untuk mempertahankan sebuah standar upah yang layak, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilitas tenaga kerja. Islam menganjurkan dalam menstandarisasikan upah diseluruh negeri dengan memberikan kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang diinginkan.

Permasalahan upah bukan sekedar nominalnya saja, masih ada hal lain yang penting untuk diperhatikan seperti waktu pembayaran, serta sistem upah. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian, dengan judul penelitian: Studi Komparasi Afzalur Rahman dan Pemikiran Ibnu Taimiyah Tentang Implementasi Konsep Keadilan Dalam Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember.

C. Subyek Penelitian

Untuk mendukung terhadap data yang peneliti butuhkan, maka dalam penelitian ini mencari dan mengumpulkan data yang diperoleh dari informan dengan menggunakan teknik *purposive*. Yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, pertimbangan tertentu ini misalnya orang yang dijadikan informan adalah orang yang dianggap paling mengetahui informasi yang peneliti butuhkan sehingga memudahkan peneliti mencari dan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti, untuk menjelajahi objek penelitian yang dicari.⁴⁷

⁴⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya ,2012), 6

1. Heri, HRD dan GA PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember
2. Syakir, Produksi PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember
3. Huri, Bagian Gudang PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember
4. M. Taufiq, Pengirim Produk PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember
5. Sanusih, Penjualan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember
6. Junaidi, Pekerja PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember
7. Ahmad, Pekerja PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember
8. Farhan, Pekerja PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember
9. Fadli, Pekerja PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember
10. Musta'in, Pekerja PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada jenis penelitian kualitatif menggunakan peneliti sebagai instrumen utama untuk mencari data dengan berinteraksi secara simbolik dengan informan yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah:

1. *Interview* (wawancara)

Wawancara adalah suatu proses untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.⁴⁸ Dengan wawancara, maka penelitian akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipasi dalam menginterpretasikan situasi dan

⁴⁸ Moh. Nazir, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), 194-195

fenomena yang terjadi, dimana hal itu tidak bisa ditemukan melalui observasi. Dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti telah melakukan wawancara dengan karyawan/informan guna untuk memperoleh data yang akurat dan benar adanya.

Dari hasil wawancara terhadap karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember bahwa sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan adalah sistem borongan, ialah sistem upah yang ditentukan oleh hasil kerja, maka besaran upah yang diterima karyawan tergantung pada jumlah produksi yang diperoleh. Dengan demikian, jumlah upah yang diterima pekerja bervariasi, karena tingkat kerajinan seseorang berbeda-beda.

2. Observasi

Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung dari dekat terhadap fenomena objek yang diteliti, sehingga memungkinkan untuk memperoleh gambaran dari fenomena yang sulit diperoleh dari orang-orang yang dijadikan sumber data. Teknik ini dilakukan karena untuk mencari dan mendapatkan sesuatu letak permasalahan yang terjadi.⁴⁹

Data yang diperoleh antara lain; Proses Pembuatan Kayu Lapis dan Sistem Pengupahan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember.

⁴⁹ Moh. Nazir, *Metode Penelitian Kualitatif...*, 195

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara menyelidiki catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumen merupakan kejadian masa lalu yang ditulis atau dicetak berupa catatan anekdot surat, dokumen, dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan mengoreksi data yang diperoleh dari interview dan observasi agar validitasnya tidak diragukan lagi.⁵⁰

Dokumen yang diambil dari PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang dapat memberikan keterangan terhadap penulis yang ingin diteliti, yaitu; Sejarah PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember, Visi dan Misi, Struktur Organisasi, dokumentasi produk PT. Sumber Graha Sejahtera.

E. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan telah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman, mengemukakan bahwa analisis data kualitatif aktifitasnya dilakukan dalam bentuk interaksi melalui tiga analisa, yaitu reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan penarikan kesimpulan.⁵¹

⁵⁰ Nazir, 195-196

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 246

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap dari teknik analisis kualitatif, pengumpulan data merupakan ketepatan, keakuratan data yang terkumpul dapat disederhanakan sehingga data tersebut dapat menghasilkan informasi yang mempermudah dalam penarikan kesimpulan. Oleh karena itu diperlukan analisis data melalui tahap pengumpulan data, tahap pengumpulan data ini merupakan tahap awal dalam analisis data yang dilakukan dengan tujuan mempermudah peneliti dalam memahami data yang diperoleh, pengumpulan data dilakukan dengan memilah dan menyeleksi setiap data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, kemudian mengelola dan memfokuskan semua data mentah agar lebih bermakna.

2. Penyajian Data

Penyajian data ialah proses penyusunan informasi secara sistematis dalam rangka memperoleh kesimpulan-kesimpulan sebagai temuan penelitian. Penyajian data yang dimaksud agar mempermudah bagi peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan, pada penelitian data yang telah teroganisir disajikan dalam bentuk deskripsi informasi yang sistematis.

3. Verifikasi Data

Verifikasi data ialah pembuktian kembali, verifikasi dilakukan untuk mencari kebenaran data yang diperoleh menjadi data yang valid.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu teknik analisis data kualitatif, penarikan kesimpulan ini harus berdasarkan analisis data, baik yang berasal dari catatan lapangan, observasi, dan wawancara yang didapat dari hasil penelitian di lapangan.

F. Keabsahan Data

Usaha-usaha yang hendak dilakukan peneliti untuk memperoleh keabsahan data temuan di lapangan. Agar diperoleh temuan yang absah, maka perlu diteliti kredibilitasnya dengan menggunakan teknik-teknik keabsahan data.⁵² Pemeriksaan keabsahan data ini diterapkan dalam rangka membuktikan temuan hasil penelitian dengan kenyataan di lapangan. Pada penelitian ini peneliti menguji keabsahan data yang diperoleh menggunakan teknik triangulasi yang peneliti gunakan. Triangulasi sumber yang berarti membandingkan dan mengecek data yang bersumber dari informan yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Data dicari melalui narasumber, yaitu orang yang dijadikan sebagai sarana mendapatkan informasi atau data.⁵³

G. Tahap-Tahap Penelitian

Secara garis besar ada tiga tahap dalam penelitian kualitatif, tahap-tahap penelitian yang peneliti lakukan diantaranya:

⁵² Tim Perumus, *Pedomanpenulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 47

⁵³ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 129

1. Tahap Pra-lapangan

- a. Menyusun rencana penelitian, dalam penyusunan rencana ini peneliti menetapkan beberapa hal seperti judul penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan metode penelitian.
- b. Memilih lokasi penelitian, dalam tahap ini penelitian harus sesuai dengan judul penelitian.
- c. Mengurus perizinan, surat pengantar dari kampus UIN Khas Jember, maka peneliti meminta izin kepada Perusahaan.
- d. Melakukan survey terkait kondisi lapangan.
- e. Memilih informan, informan adalah orang yang dimanfaatkan peneliti untuk memberikan informasi terkait situasi, kondisi latar penelitian.⁵⁴

2. Tahap Pelaksanaan di Lapangan

Setelah persiapan sudah dianggap matang, maka tahap selanjutnya adalah melakukan penelitian. Pada tahap ini peneliti memahami fenomena yang terjadi di lapangan untuk ditulis sebagai penelitian, terlibat langsung dalam penelitian, karena ini adalah penelitian kualitatif. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu:

- a. Memahami latar penelitian
- b. Memasuki lapangan penelitian
- c. Berperanserta sambil mengumpulkan data

⁵⁴ Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 63

3. Tahap Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema.⁵⁵ Pada tahap ini data yang terkumpul melalui observasi (pengamatan) wawancara dan dokumentasi diatur dan diorganisir sehingga mempunyai arti dan makna.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁵⁵ Mundir, 67

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISI DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember

PT Sumber Graha Sejahtera merupakan perusahaan industri kayu di Indonesia yang sudah berdiri sejak tahun 1978. Sejak PT Sumber Graha Sejahtera melakukan *rebranding*, PT Sumber Graha Sejahtera kini dikenal sebagai Sampoerna Kayoe. Sampoerna Kayoe adalah salah satu dari lima produsen kayu lapis keras tropis terbaik di dunia, dan salah satu yang terbesar di Indonesia. Pertamanya PT Sumber Graha Sejahtera merupakan perusahaan industri kayu lapis dibawah naungan *Samko Timber Group*. Akan tetapi, kini PT SumberGraha Sejahtera sudah melakukan rebranding dari *Samko Timber Group* menjadi Sampoerna Kayoe. Meskipun begitu, PT Sumber Graha Sejahtera sudah berkembang sejak tergabung dalam *Samko Timber Group* yang sekarang tumbuh menjadi perusahaan besar yang sudah memiliki cabang diberbagai wilayah di Jawa Timur, seperti Jombang, Madiun, Banyuwangi dan Jember. Mulai kegiatan produksi tahun 2006 bulan Oktober dan saat ini sudah berproduksi kurang dari 200.000 m³ per tahun.

Alamat kantor terletak di Sampoerna Strategic Square, North Tower, 20th Floor, Jalan Jendral Sudirman Kav 45 Jakarta 12930. Sedangkan lokasi pabrik yang diteliti berada di Jalan Moch. Seruji, Gambirono Krajan, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, Jawa

Timur 68154. Keberadaan industri kayu lapis di Jember sendiri mampu menyerap kurang lebihnya 500 tenaga kerja.⁵⁶

2. Visi dan misi PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember

Sebagai upaya memberikan arah, motivasi dan kepastian cinta-cita yang hendak diwujudkan pada waktu tertentu, maka ditetapkan visi dan misi itu sangatlah penting untuk menyatukan harapan-harapan dan impian semua pihak yang terlibat langsung dalam pengembangan perusahaan.⁵⁷

a. Visi

Pemberdaya pemenang yang menginspirasi masa depan yang berkelanjutan bagi semua.

b. Misi

1) Menggunakan sumber yang berkelanjutan

Berkomitmen untuk mengambil bahan baku dari pemasok *ecoforest* (hutan) yang berkelanjutan serta bertekad membangun masa depan yang lebih baik

2) Pemberdayaan manusia

Melibatkan, berkolaborasi dan memberdayakan karyawan sebagai aset utama perusahaan untuk memastikan masa depan yang berkelanjutan bagi semua pihak

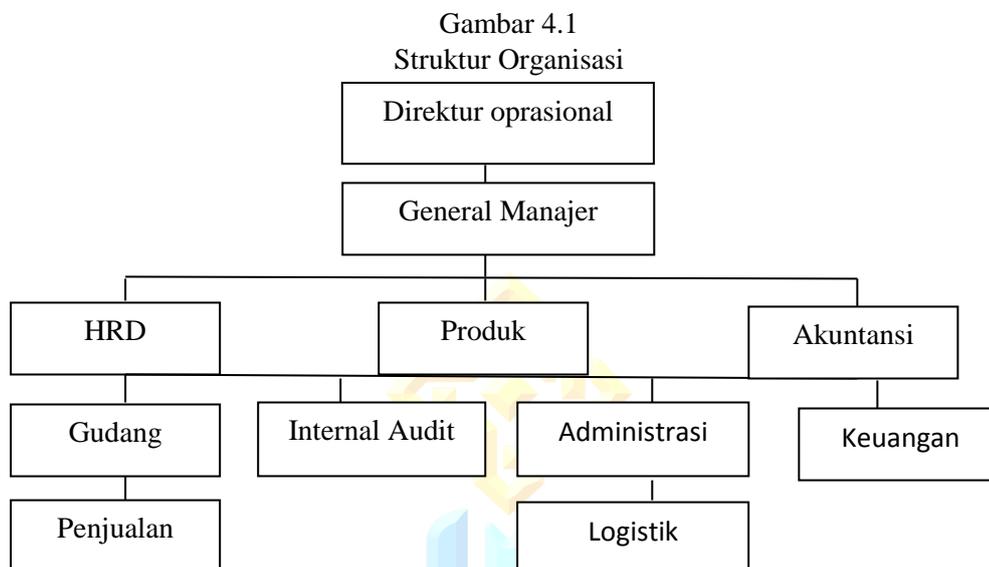
3) Mendorong nilai ekonomi

Sebagai pemimpin industri melalui solusi yang inovatif dan berkelanjutan dimanapun berada.

⁵⁶ Sanusih, Diwawancara Oleh Penulis, Jember, 05 Juni 2022

⁵⁷ Muhammad Taufik Diwawancara Oleh Penulis, Jember, 17 Juni 2022

3. Struktur organisasi



Sumber data, diolah dari PT. Sumber Graha Sejahtera

Berikut tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian yang dijadikan informan oleh peneliti pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember, antara lain:

1. *Human Resource Development* (HRD)

Tanggung jawab dan wewenang

1. Bertanggung jawab mengembangkan sumber daya manusia.
2. Bertanggung jawab pada proses rekrutmen karyawan
3. Mengakses absensi pekerja, sebagai bentuk pengawasan.

Tugas dan fungsinya:

- 1) Membuat setandar oprasional prosedur (SOP)
- 2) Mencari, wawancara, dan menyeleksi karyawan
- 3) Melakukan kegiatan pelatihan, pembinaan dan pengembangan

4) Membuat kontrak kerja serta memperbaharui kontrak kerja.⁵⁸

2. Produksi

Tanggung jawab dan wewenang:

1. Menetapkan kualitas dan mutu kayu yang diproduksi.
2. Mengawasi serta menjalankan proses produksi

Tugas pokok dan fungsinya:

- 1) Menentukan waktu mulai dan penyelesaian dari proses produksi
- 2) Mengarahkan produk-produk yang dibuat perusahaan

3. Bagian gudang

Tanggung jawab dan wewenang:

1. Mengetahui posisi persediaan produk di gudang.
2. Melakukan *stock opname* (nama saham) secara rutin

Tugas pokok dan fungsinya:

- 1) Melakukan permintaan terkait persediaan barang di gudang.
- 2) Membuat laporan penerimaan barang.

4. Bagian penjualan

Tanggung jawab dan wewenang:

1. Menentukan batas limit piutang masing-masing pelanggan.
2. Mencari pelanggan baru

Tugas pokok dan fungsinya:

- 1) Mencari dan mencatat pesanan barang dari pelanggan
- 2) Memperkenalkan produk terutama produk baru kepada pelanggan.

⁵⁸ Veitzhal, Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Ed 4 Cet 12 (Jakarta: Rajawali Pres, 2017), 10

- 3) Melakukan survey dan menilai kualitas produk.
- 4) Memonitor harga pasar masing-masing produk
5. Bagian pengiriman.⁵⁹

Tanggung jawab dan wewenang:

1. Mengirimkan produk yang sudah dipesan
 2. Bertanggung jawab atas pengiriman.
 3. Menyerahkan bukti terima barang kebagian administrasi.
4. Biografi Afzalur Rahman

Afzalur Rahman adalah seorang cendekiawan muslim dan ahli ekonomi terkemuka di dunia, beliau hidup di lingkungan yang kental dengan berbagai tradisi keislaman, beliau merupakan seorang atlet yang berpendidikan sarjana Islam, setelah tamat dari Sekolah Menengah Atas (SMA) beliau melanjutkan pendidikannya di *Islamia College Lahore* yang lulus pada tahun 1967. Setelah lulus beliau langsung pindah ke Inggris kemudian mendirikan *The Muslim Education Trust* (MET) dengan adanya dukungan dan dana dari Raja Faisal dari Arab Saudi. *The Muslim Education Trust* (MET) adalah lembaga yang memberikan pelajaran tentang agama Islam kepada murid-murid Islam disekolah-sekolah inggris, misalnya di *Newham School*, *Hankney School* dan *Braford School*. Tapi pada tahun 1976 beliau meninggalkan *The Muslim Education Trust* (MET) dan mendirikan lembaga yang lebih fokus kepada penerbitan buku-buku Islam. Dilembaga ini beliau sudah mulai menyusun sebuah ensiklopedi

⁵⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed 5 Cet 12 (Depok: Rajawali Pers, 2017), 15

tentang sejarah perjalanan hidup Nabi Muhammad SAW, akhirnya pada pertengahan tahun 1980-an ensiklopedi terbit sebanyak 8 jilid. Ensiklopedi tersebut berjudul *Encyclopedia Muhammad of Seerah*. Pada tahun 1998 setelah beliau wafat ditemukan jilid kesembilan dari ensiklopedi tersebut yang belum diterbitkan.⁶⁰

Gagasan Afzalur Rahman tidak hanya ensiklopedi Nabi Muhammad SAW, melainkan terdapat karya lain dibidang ekonomi, beliau menuangkan gagasannya didalam sebuah buku berjudul *Economic of Islam*. Buku tersebut sangatlah terkenal.⁶¹ Buku beliau sering dijadikan bahan rujukan bagi kalangan akademisi, peneliti dan penggiat ekonomi Islam di Indonesia.

5. Lingkungan Yang Melatar Belakangi Pemikiran Afzalur Rahman

Pada saat beliau pindah ke Inggris, di negara tersebut sudah mengalami revolusi industri yang memberikan dampak bagi kehidupan sosial, ekonomi dan politik di Negara tersebut. Permulaan revolusi industri ini terjadi kira-kira tahun 1760-1830, revolusi industri terus berkembang dengan seiringnya waktu dan mengalami puncaknya abad ke-19 sekitar tahun 1850, ketika kemajuan teknologi, ekonomi mendapatkan momentum dengan perkembangan mesing tenaga uap, rel dan kemudian diakhir abad tersebut berkembang mesin kombusi dalam serta mesin pembangkit listrik.⁶²

⁶⁰ Rohman, *Sejarah dan Pemikiran*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010), 25

⁶¹ Rohman, 25-26

⁶² Yulia Siska, *Manusia dan sejarah*, (Yogyakarta: Garud Hawaca, 2015), 30

Pada masa sebelum revolusi terjadi, anak-anak di Negara tersebut mempelajari keahlian hidup dan belajar berdagang dari ayahnya, lalu mereka akan membuka usahanya ketika mereka sudah beranjak umur 20 tahun. Akan tetapi, dimasa revolusi ini tidak lagi terjadi, pada revolusi industri tidak diajak berdagang lagi, melainkan dijadikan buruh tetap di pabrik penenunan dan permintaan kain dan mereka mendapat upah atas kerja keras mereka.⁶³

Revolusi industri telah menimbulkan perubahan besar dalam tatanan kehidupan masyarakat Inggris. Revolusi industri memberikan berbagai macam dampak dalam bidang ekonomi, sosial, politik dan ilmu pengetahuan, secara umum dampak revolusi industri bagi kehidupan penduduk Inggris antara lain sebagai berikut.⁶⁴

a) Bidang Sosial

Akibat berkembangnya industri pusat pekerjaan berpindah ke kota, terjadilah urbanisasi besar-besaran ke kota. Para buruh tani

pergi ke kota untuk menjadi buruh pabrik, kota-kota besar pun menjadi padat, para pekerja hidup berjejer di tempat tinggal yang kumuh tidak hanya itu dalam pekerjaan mereka menjadi objek pemerasan majikan.

Buruh bekerja rata-rata 12 jam dalam sehari, tetapi tetap miskin.

Kemiskinan mengakibatkan kejahatan, ketergantungan pada minuman keras dan dampak lain ialah pengangguran, wanita, anak-anak juga bekerja dan kurangnya jaminan kesejahteraan.

⁶³ Siska, 30-31

⁶⁴ Siska, 168

b) Bidang Ekonomi

Pengaruh revolusi industri dalam bidang ekonomi ditandai dengan pembangunan daerah-daerah industri, dilakukan dengan cara besar-besaran. Revolusi juga berpengaruh terhadap munculnya kota-kota industri, perkembangan pesat dalam bidang industri ternyata tidak hanya bersifat kuantitas melainkan juga berpengaruh terhadap kualitas barang industri yang meningkat tajam. Revolusi industri benar-benar mendorong warga inggris untuk memperbaiki segala sesuatu yang berhubungan dengan hasil pekerjaan mereka.

c) Bidang Politik

Dampak revolusi industri dalam bidang politik antara lain; munculnya kaum borjuis disebabkan kemajuan industri melahirkan orang-orang kaya baru yang merupakan penguasa industri, tumbuhnya demokrasi dan nasionalisme, munculnya imperialisme modern upaya mengembangkan imperialisme yang berlandaskan kekuatan ekonomi, mencari tanah jajahan, bahan mentah serta mengembangkan pasar bagi industri

6. Karya-Karya Afzalur Rahman

Sebagai cendekiawan muslim dunia, karya-karya baik berupa buku-buku atau makalah banyak menjadi acuan cendekiawan-cendekiawan muslim lainnya, bahkan setiap kali ada pembahasan mengenai asuransi Islam khususnya dibidang ekonomi Islam dan kajian Islam lainnya. Karya-karya beliau selalu menjadi acuan bagi penulis dan anjuran bagi pembaca dan

pengamat asuransi Islam umumnya. Sebagai cendekiawan muslim yang aktif memberikan ceramah dan seminar-seminar tentang agama Islam dan sangat perhatian terhadap keadaan umat Islam, karya-karya beliau banyak diterbitkan oleh berbagai penerbit diberbagai penjuru dunia, sedangkan karya-karya yang diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia antara lain sebagai berikut:

a) *Economic Doctrin of Islam*

Buku *Economic Doctrin of Islam* merupakan karya Afzalur Rahman yang mengkaji tentang ekonomi dalam persepektif Islam. Buku ini terdiri dari 4 jilid, antara lain:

- 1) Jilid I membahas tentang prinsip-prinsip sistem ekonomi Islam dan mengurainya kedalam empat faktor produksi dan peranannya dalam sistem ekonomi Islam.
- 2) Jilid II membahas tentang masalah-masalah yang terdapat dalam pembagian saham terhadap berbagai faktor-faktor produksi.
- 3) Jilid III membahas tentang teori ekonomi modern tentang bunga dan teori Islam, tentang ketidak beradaan suku bunga. Selain itu juga membahas tentang sistem zakat dan hukum harta warisan serta kedudukannya dalam sistem ekonomi yang berlaku di Islam.
- 4) Jilid IV membahas tentang sistem moneter, bank, asuransi, standar moneter Internasional dan perkreditan rakyat.⁶⁵

⁶⁵ Rahman, *Economic Doctrine of Islam*, Terj. M Nastangin, (Yogyakarta: Dana Bakti Waqaf), 9

b) *Enciclopedia Muhammad of Seerah*

Buku *Enciclopedia Muhammad of Seerah* merupakan buku yang membahas tentang kehidupan Nabi Muhammad SAW. Buku-buku tersebut antara lain:

- 1) Muhammad Sebagai Seorang Nabi
- 2) Muhammad Sebagai Pribadi Yang Mulia
- 3) Muhammad Sebagai Pejuang Kemanusiaan
- 4) Muhammad Sebagai Pendidik
- 5) Muhammad Sebagai Pencinta Ilmu
- 6) Muhammad Sebagai Negarawan
- 7) Muhammad Sebagai Militer
- 8) Muhammad Sebagai Pedagang.⁶⁶

7. Biografi Ibnu Taimiyah

Ibnu Taimiyah, yang bernama lengkap Abdul Abbas Taqiuddin Ahmad bin Abdul Halim bin Abdus Salam bin Taimiyah. Beliau lahir pada tanggal 22 Januari 1263 M (10 Robiul Awwal 661 H) di Harran Turki. Beliau berasal dari keluarga religious dan berpendidikan, ayahnya bernama Syihabuddin Abdul Halim bin Taimiyah adalah seorang syaikh, hakim dan khotib, pamannya bernama Fakhruddin dan kakeknya bernama Majduddin Abdul Birkan Abdussalam bin Abdullah bin Taimiyah Al Harrani, beliau adalah seorang ulama besar dari mahzab Hambali dan menulis sebuah buku. Beliau menguasai fiqih, hadits, tafsir, ilmu ushul dan penghafal Al-

⁶⁶ Afazalur Rahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*. Ter Nur jualianti, dkk (Jakarta: Yayasan Swama Bumi, 1997), 50

Quran.⁶⁷ Ibnu Taimiyah lahir dizaman ketika Baghdad merupakan pusat kekuasaan dan budaya Islam pada masa Dinasti Abbasiyah, ketika masih berumur tujuh tahun Ibnu Taimiyah dibawa ayahnya ke Damaskus karena disebabkan oleh serbuan tentara Mongol atas Irak.⁶⁸ Berkat kecerdasan dan kejeniusannya, Ibnu Taimiyah pada usia yang sangat muda beliau sudah menyelesaikan pendidikannya dalam berbagai bidang ilmu diantaranya; Bidang Yurisprudensi (Fiqh), Hadist Nabi, Tafsir AlQuran, Matematika dan Filsafat.

Guru Ibnu Taimiyah berjumlah 200 orang diantaranya; Syamsuddin Al-Maqdisi, Ahmad bin Abu Al-Khair, Ibnu Abi Al-Yusr, Al-Kamal bin Abdul Majid bin Asaktir dan Yahya bin Al-Syairafi dan lainnya.⁶⁹ Ketika berusia 17 tahun, Ibnu Taimiyah telah diberikan kepercayaan oleh gurunya Syamsuddin Al-Maqdisi untuk mengeluarkan fatwa, pada saat yang bersamaan beliau juga memulai kiprahnya sebagai seorang guru. Kedalaman ilmu Ibnu Taimiyah memperoleh penghargaan dari pemerintah pada saat itu dengan menawarinya jabatan kepala kantor pengadilan. Akan tetapi, karena hati nuraninya tidak mampu memenuhi berbagai batasan yang telah ditentukan oleh penguasa, beliau menolak tawaran tersebut. Kehidupan Ibnu Taimiyah tidak hanya sebatas didunia buku dan kata-kata, ketika kondisi menginginkannya tanpa rag-ragu beliau turut serta dalam dunia politik dan publik dengan kata lain, keistimewaan Ibnu Taimiyah

⁶⁷ A.A Islahi. *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*, (PT. Bina Ilmu, 1997), 61

⁶⁸ Amalia Euis, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gramata Publishing, 20210), 206

⁶⁹ Adiwarmman Azwar K, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 329

tidak hanya terbatas pada kepiyawayannya dalam menulis dan berpidato, tetapi mencakup keberaniannya dalam berlaga di medan perang.⁷⁰

8. Lingkungan Yang Melatar Belakangi Pemikiran Ibnu Taimiyah

Didalam latar belakang Ibnu Taimiyah, maka ada dua latar belakang yang penulis kemukakan antara lain sebagai berikut:

a. Politik

Didalam sejarah Ibnu Taimiyah, pada tahun 1263-1328 ditandai dengan terjadinya pergolakan politik dan sosial, sekitar lima tahun sejak beliau dilahirkan. Dinasti Abbasyiah yang sudah berdiri berabad-abad, dihancurkan oleh pasukan mongol dan tiga tahun sebelum lahir, pasukan tentara Damaskus dan Aleppo sebagai penakluk. Semenjak itu banyak penduduk setempat meninggalkan wilayah tersebut, mengungsi kesuriah dan mesir. Keluarga Ibnu Taimiyah mengungsi ke Damaskus, semenjak itulah keluarganya banyak belajar tentang masyarakat dan berusaha mengejar ilmu pegetahuan akademik.⁷¹

Sekitar 13 tahun sebelum Ibnu Taimiyah lahir, Dinasti Mamluk membangun kekuasaan di Suriah dan Mesir. Dalam bahasa arab Mamluk artinya budak.⁷² Penguasa pertama dari Dinasti Mamluk (1260-1383 M) dikenal dengan nama *Bahrte Mamluks*.⁷³ masa pemerintahan awal Dinasti Mamluk bersamaan dengan hidupnya Ibnu Taimiya ketika beliau ditinggal di Damaskus. Pengaruh penguasaan

⁷⁰ Adiwarmarman Azwar K, *Sejarah...*, 330

⁷¹ A.A Islahi, *Konsesip Ekonomi Ibnu Taimiyah...*, 15

⁷² A.A Islahi, *Konsesip Ekonomi Ibnu Taimiyah...*, 18

⁷³ Muir, S Willaim, *The Mameluke or slave Dynasty Of Egypt*, Terjemah M Yamin (Yogyakarta: PT: Dana Bakti, 2004), 312

Mamluk tumbuh terus-menerus selama masa pemerintahan kesultanan Al-Ayyubiyah di Mesir ditahun 1250, Sultan Turan dibunuh oleh kaum Mamluk yang kemudian merebut kekuasaan Amir Aibak, yakni seorang budak Sultan Turan, ia tampil sebagai seorang pemimpin pemerintahan, kemudian memproklamasikan dirinya sebagai sultan.

Setelah mempertahankan tahta Mesir, Sultan Baibar menyusun gagasan untuk membangun kembali kekaisaran Dinasti Abbasiyah, sekitar tiga tahun sebelum dihancurkan oleh Hulagu (1256-1265) di Baghdad.

Sertelah Baibar meninggal, selama masa 13 tahun, seyak 9 Sultan susul-menyusul bergantian menaiki tahta. Tetapi, tidak ada diantara mereka yang mampu bertahan cukup lama kecuali Sultan Qalawun, yang mampu memerintah dengan bijaksana dan membangun kesultanan yang kokoh selama masa 12 tahun pemerintahannya, dia berhasil mengalahkan musuh dan menantanginya serta membuat mesir

secara politik dan ekonomi menjadi sangat kuat.⁷⁴ Pada masa inilah

Ibnu Taimiyah mampu meraih pengalaman akademik, politik dan ekonomi, sultan Nasir memberikan kedudukan yang tinggi diantara

para ulama, setelah beliau dijemput dari penjara akibat kesalahan fahaman, perbedaan pendapatnya dengan sejumlah ahli hukum yang menentang dirinya dan gagasan-gagasannya

⁷⁴ A.A Islahi, *Konsepi Ekonomi Ibnu Taimiyah...*, 17

b. Sosial

Dalam latar belakang sosial pasti terjadi konflik dan kerusuhan hal ini sangat berpengaruh dalam kehidupan sosial dan intelektual. Dalam kerusuhan yang terjadi ibarat angin surge yang memberi kesempatan untuk memperkuat jejak kaki yang mempertemukan timur dan barat. Orang-orang muslim dan nasrani secara bebas bercampur baur dalam kehidupan sosial, ekonomi, akademisi dan menghasilkan kemanfaatan bersama.⁷⁵

9. Karya-Karya Ibnu Taimiyah

Karya Ibnu Taimiyah, banyak karya yang ditulis oleh beliau ada yang tidak ditemukan sehingga tidak sampai pada orang lain. Tetapi dari karya karya tersebut lebih banyak yang tidak sampai ke kita, dikarenakan hilang atau disebabkan hal lain. Dalam buku Qamaruddin Khan, pemikiran politik Ibnu Taimiyah disebutkan bahwa dari karya tulis yang ditemukan baik yang berbentuk buku maupun yang berbentuk risalah berjumlah seratus delapan puluh tujuh.⁷⁶

Sebagaimana yang disebutkan dalam buku Qamaruddin Khan karya Ibnu Taimiyah antara lain:

- a. Kitab Al-Nubuwwah Terbit Tahun 1321 H
- b. Tafsir Ibnu Taimiyah, Mathba' Qayyimah, Terbit Tahun 1374 H
- c. Majmu' Al-Rasail, 2 Volume, Voll. II:17 Rasalah, Terbit Tahun 1323
- d. Al-Ikhtiyarat Al-Ilmiyah, Terbit Tahun 1329

⁷⁵ Herbert Heaton, *Economic History of Europe*, Terj. Lukman F, (Jakarta: PT. Bina Ilmu, 2015). 13

⁷⁶ At-Tunisi Bhokhori, *Konsep Teologi Ibnu taimiyah*, (Yogyakarta: CV Budi Utomo, 2017), 24

e. Fi' Ilm Al-Zhahir wa Al-Bathin⁷⁷

Ibnu Taimiyah menulis buku sebanyak 500 jilid dalam berbagai bidang ilmu, mayoritas buku-buku beliau masih bisa dibaca sampai sekarang. Ibnu Wardi mengatakan bahwa dalam satu hari satu malam Ibnu Taimiyah dapat menulis empat buku, karya-karya beliau mencakup berbagai bidang ilmu, seperti tafsir, hadits, ilmu hadits, fiqh, ushul fiqh, akhlak, tasawuf, mantiq (logika), filsafat, politik, tauhid (kalam), ekonomi dan sebagainya. Karya beliau meliputi berbagai bidang keilmuan, antara lain dibidang politik terdapat *al-Syarah al-Sunnah fi Islah wa al-Ra'iyah*, dalam bidang tauhid terdapat *Iqtida' al-Rasa'il al-Kubra al-Fatawa*, *Minhaj al-Sunnah*, *al-Nabawiyah fi Naqb al-Syi'ah wa Al-Qadhariyah*, dan dalam bidang tafsir terdapat *Tafsir Al-Kabir*. Disamping itu, ditemukan karya beliau yang cenderung mengkritisi fenomena keagamaan yang terjadi pada zaman saat itu. Karya beliau yang bersifat polemik ada dalam kitab *Majmu Al-Fatwa Al-Sunnah Al-Syarah Syar'iyah Fi Islah Al-Ra'i Wa Al-Ra'iyah* dan *Al-Hisbah Fi Al-Islam*. Sedangkan pemikiran Ibnu Taimiyah tentang ekonomi, hanya saja dalam beberapa bagian secara persial beliau menyampaikan gagasannya tentang ekonomi *Siyarah Al-Syar'iyah Fi Islah Al-Ra'i wa Al-Ra'iyah*.⁷⁸

B. Penyajian Data dan Analisis Data

Setiap penelitian harus disertai dengan penyajian data sebagai penguat dalam penelitian, penyajian data merupakan bagian yang mengungkapkan data

⁷⁷ Syekh Ahmad Farid, *Biografi Ulama Salaf*, Ter Masturi Irham dan Assamu'i Taman (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2006), 790

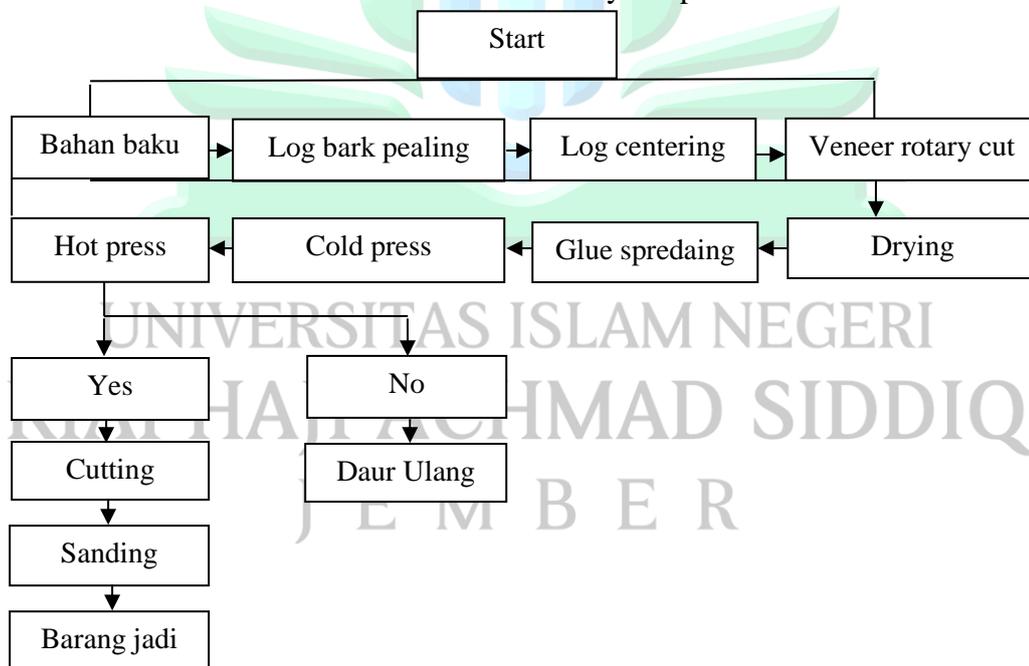
⁷⁸ Syekh Ahmad Farid, *Biografi...*, 790

yang dihasilkan dari penelitian sesuai dengan metode dan prosedur penelitian yang digunakan, sistematika disesuaikan dengan rumusan masalah dan analisis data.

PT Sumber Graha Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak didalam bidang industri perkayuan, berupa lembaran kayu yang telah dipotong tipis menggunakan mesin potong kayu dan ditumpuk dan dirapatkan menjadi satu dan semua bahan berasal dari kayu gelondongan. PT Sumber Graha bergerak dengan satu unit yaitu unit *plywood*, pada unit *plywood* memproduksi *plywood* (triplek), *doors*, (pintu) *piano body parts* (bagian tubuh piano) untuk semua pengerjaan dalam memproduksi barang dilakukan dengan menggunakan mesin khusus, untuk menyelesaikan pembuatan barang dibutuhkan beberapa hari dalam pengerjaannya, karena pada barang yang ditawarkan perusahaan yaitu kayu lapis maka barang tidak langsung selesai, dibutuhkan proses pada lembaran-lembaran kayu agar menyatu dengan kuat.⁷⁹

Proses pembuatan kayu lapis, yang peneliti dapatkan saat wawancara antara lain.⁸⁰

Gamabar 4.2
Proses Pembuatan Kayu Lapis



Sumber data, diolah dari PT. Sumber Graha Sejahtera

⁷⁹ Huri diwawancara oleh penulis, jember, 14 juni 2022

⁸⁰ Syakir Diwawancara Oleh Penulis. Jember, 19 Juni 2022

Adapun penjelasan istilah proses produksi kayu lapis yang ada didalam tabel diatas adalah:

1. Bahan baku atau bahan mentah

Di perusahaan ini bahan baku yaitu berasal dari kayu gelondongan yang didapat usai pohon ditebang, kemudian dengan berbagai perizinan terutama izin dari dinas kehutanan maka selanjutnya barang dikirim ke pabrik.

2. Mengupas kulit kayu (*Log Bark Peeling*)

Dalam tahap ini kayu log direbus dengan uap air panas sehingga kayu menjadi lunak dan mudah untuk disayat menjadi lembaran tipis. Kemudian setelah direbus, kulit kayu yang kasar dipisahkan dari batang kayu dengan menggunakan *debarker machine*. Mesin ini bekerja dengan memutar kayu dan pisau yang berada di dalamnya mengores kulit secara perlahan.

3. Pemusatan (*Log Centering*)

Pada proses ini kayu gelondongan yang telah dikupas kulitnya masuk ketahap pemotongan akan tetapi sebelumnya, kayu diukur titik tengahnya agar pemotongan kayu menjadi lembaran tipis bisa secara efisien dipotong.

4. Potongan putar (*Veneer rotary cut*)

Pada tahap inilah kayu dimasukkan ke dalam *rotary machine* yang semulakayu berbentuk gelondongan akan diubah menjadi kayu lembaran

tipis yang sering disebut *veneer*. Cara kerja mesin dengan memutar kayu dan mengupas secara perlahan sesuai ukuran yang diinginkan.

5. Pengeringan (*Drying*)

Drying ini dimaksudkan agar kayu yang sudah dipotong menjadi lembaran tipis, kering dari air agar proses pengeleman dapat melekat. Sistem *drying* ini menggunakan mesin boiler yang menghasilkan energi panas dari pembakarannya.

6. Penyebaran lem (*Glue spreading*)

Pengeleman, proses dimana beberapa lembaran kayu tipis tersebut disatukan dengan lem yang telah dipilih sesuai kebutuhan kemudian dimasukkan satu per satu kedalam mesin *glue spreader*. Dan biasanya untuk mendapatkan barang *plywood* hanya butuh tiga lembar dan jika produk lain seperti *decking* dan *decktile* membutuhkan 7 sampai 15 lembar veneer.

7. Cold press

Tahap penekanan dilakukan dengan dua proses, yang pertama dengan cara dipress menggunakan mesin *coldpress*, cara kerja dengan menekan lembaran kayu selama 4-24 jam. Mesin ini juga bisa mengepress lembaran kayu dengan lem yang berbeda-beda sekaligus dengan memberikan jarak antara veneer yang telah diberi lem dengan veneer tanpa lem.

8. Hot press

Tahap yang kedua dari pengepresan, dimana kayu dipress dengan tekanan dan suhu mencapai 120°C selama hampir 10 menit.

a. Jika yes

Pada tahap selanjutnya pemeriksaan veneer yang sudah dilem dan ditekan. Hal ini untuk mengetahui apakah barang gagal atau tidak jika tidak ada masalah maka proses selanjutnya yaitu proses pemotongan akan segera dilakukan

b. Jika No

Jika barang tidak mendapatkan nilai yang baik dalam arti bahwa kayu menggelembung atau pecah, maka barang dikatakan rijek dan akan melalui proses daur ulang.

c. Daur ulang

Pada tahapan ini kayu yang tidak masuk dalam standar decking diambil dan dipilih bagian yang tidak menggelembung kemudian dipotong dan dijadikan barang berupa decktile. *Decktile* ini merupakan produk lantai kayu dengan ukuran yang lebih kecil sehingga bisa menggunakan limbah kayu *decking*.

9. Pemotongan (*Cutting*)

Kemudian proses pemotongan pada kayu yang diproduksi sesuai lebar dan panjang pesanan yang ada. Setiap produk berbeda ukuran seperti pada *decktile* yang berukuran lebih kecil dari *decking*.

10. Pengamplasan (*Sanding*)

Tahap akhir dari pembuatan produk tersebut dengan membuat pola apakah halus, kasar atau dibuat bergelombang dan lain sebagainya. Tentunya disesuaikan dengan pesanan pelanggan.

11. Barang jadi

Barang jadi ini merupakan hasil akhir dalam pembuatan barang dan biasanya pada perusahaan, barang yang sudah jadi selain dimasukkan kedalam gudang bisa langsung dikirim.

Kegiatan umum PT Sumber Graha Sejahtera juga mengenai pengiriman barang, pengiriman barang dilakukan melalui jalur darat yaitu pengiriman yang masih berada di wilayah Indonesia dengan menggunakan transportasi truk dan jalur laut ketika pengiriman ekspor luar negeri yang dikirim ke pelabuhan Tanjung Perak Surabaya untuk dikirim melalui transportasi kapal.⁸¹

Adapun penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mendukung penelitian. Secara berurutan akan disajikan data-data hasil penelitian yang mengacu pada permasalahan sebagai berikut:

1. Sistem Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember

Upah merupakan salah satu komponen yang penting dalam dunia ketenagakerjaan, karena berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Pekerja akan sejahtera apabila upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan. Setelah difahami mengenai sistem pengupahan pada karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera, dari hasil penelitian berdasarkan temuan di lapangan yang diperoleh dari wawancara dengan karyawan, adapun sistem pengupahan yang digunakan ialah sistem borongan.

“Sistem borongan, sistem ini ditetapkan dengan hasil kerja yang dihasilkan. Tetapi demikian sistem upah ini hanya bisa digunakan jika hasil kerjanya dapat diukur dengan suatu ukuran tertentu, misalnya diukur dari berat dan banyaknya. Maka besar upah yang dibayar tergantung pada hasil jumlah produksi yang diperoleh,

⁸¹ Sanusih, Diwawancara Oleh Penulis, Jember, 05 Juni 2022

bukan dari lama waktu untuk mengerjakan, kelebihan dari sistem ini adalah dapat memberikan dorongan kepada pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan secepatnya, karena jumlah upah sudah diketahui diawal tenaga kerja dan akan mendapatkan balas upah lebih besar jika tenaga kerja tersebut rajin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, sedangkan kelemahan dari sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik hal ini disebabkan tenaga kerja tergesa-gesa dalam bekerja dengan tujuan agar hasil pekerjaan yang didapat banyak.”⁸²

Dari hasil penelitian diatas sistem pengupahan sudah sesuai dengan pernyataan mapun kontrak kerja, yang dibuat bagi para pekerja secara tertulis dan didiskusikan oleh kedua belah pihak antara perusahaan pemberi kerja. Para pekerja telah mengetahui terlebih dahulu kesepakatan dari kontrak kerja dan aturan yang telah disepakati.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan bahwasannya

“Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember termuat dalam surat perjanjian atau penetapan upah secara tertulis yang telah disepakati. Jadi para karyawan sudah mengetahui dengan jelas berapah upah yang akan diterima nantinya. Dalam hal ini antara perusahaan dan pekerja haruslah saling ridho.”⁸³

Sistem pengupahan yang diterapkan pada PT. Sumber Graha sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu upah yang akan diterima. Sebagaimana Hadist Nabi yang diriwayatkan oleh, Al-Baihaqi dan Ibnu Syaiban bahwasannya Rasulullah SAW bersabda:

⁸² Farhan, Diwawancara Oleh Penulis, Jember, 14 Juni 2022

⁸³ Ahmad, Diwawancara Oleh Penulis, Jember, 30 Juni 2022

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ - رضي الله عنه - أَنَّ النَّبِيَّ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ». رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ.

Artinya: Dari Abu Said al-Khudri ra. Sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al-Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah) Kitab Bulughul Maram.⁸⁴

Selanjutnya hasil wawancara dari karyawan menyatakan bahwa sistem upah yang akan diterima adalah sistem borongan, yang dimana upah yang akan diberikan tergantung dari berapa banyak produksi yang akan diperoleh.

“Saya selama bekerja di PT. Sumber Graha ini, pada saat saya melakukan wawancara, HRD sudah menyampaikan dan juga memberikan perjanjian secara tertulis bahwa upah yang akan diterima pekerja sesuai hasil produksi yang diperoleh”.⁸⁵

Jadi, dari pemaparan hasil wawancara dengan beberapa pekerja diatas dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT. Sumber Graha memiliki satu jenis pengupahan, sistem pengupahannya ialah sistem upah borongan. Sistem upah ini ditetapkan dengan hasil produksi yang diperoleh, maka besaran upah yang akan diterima tergantung pada jumlah produksi yang diperoleh pekerja, dengan demikian jumlah upah yang diterima oleh pekerja akan sangat bervariasi karena tingkat kerajinan seseorang berbeda-beda. Jadi penetapan upah diatas

⁸⁴ Abu Al-Fadhli Ahmad Bin ‘Ali Bin Muhammad, Bulughul Maram Min Adillati Al-Ahkam, (Daaru Al-Falaq: Ar-Riyadh, 1424 H) Jilid 1, 273

⁸⁵ Fadli, Diwawancarai Oleh Penulis, Jember, 05 Juni 2022

pekerja sudah mengetahui dengan jelas upah yang akan diterima, upah setiap pekerja satu dengan yang lainnya berbeda karena tergantung sumbangsi pekerja.

2. Implementasi Konsep Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember

Implementasi merupakan pelaksanaan, perencanaan dan penerapan untuk melaksanakan suatu kebijakan dan dapat menimbulkan dampak atau akibat terhadap hal-hal tertentu. Implementasi sebagai rangkuman dari berbagai kegiatan yang didalamnya, sumberdaya manusia menggunakan sumber daya lain untuk mencapai tujuan, selain itu juga implementasi bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan dan adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan hanya sekedar aktivitas saja, tetapi juga kegiatan yang terencana dan penetapan untuk mencapai tujuan kegiatan.⁸⁶

Dari hasil penelitian diatas sistem pengupahan sudah sesuai dengan pernyataan maupun kontrak kerja pada saat wawancara, yang dibuat bagi para pekerja secara tertulis dan didiskusikan oleh kedua belah pihak antara perusahaan pemberi kerja. Para pekerja telah mengetahui terlebih dahulu kesepakatan dari kontrak kerja dan aturan yang telah disepakati.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti untuk menetapkan upah dan tunjangan bagi pekerja.

“Di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember penetapan upah sudah ada didalam surat perjanjian tertulis yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, dan setiap pekerja menjelang hari raya mendapatkan tunjangan dari perusahaan, tunjangan hari raya

⁸⁶ Joko Widodo, *Analisis Kebijakan Public...*, 86-87

tersebut sangat membantu pekerja memenuhi kebutuhan sehari-hari, bonus yang diberikan oleh pengusaha adalah bagian keuntungan dari perusahaan.”⁸⁷

Selanjutnya hasil wawancara dari karyawan menyatakan bahwa sistem upah yang akan diterima adalah sistem borongan, yang dimana upah yang akan diberikan tergantung dari berapa banyak produksi yang akan diperoleh.

“Selama 18 bulan bekerja dari pertama bekerja di PT. Sumber Graha ini, pada saat saya melakukan wawancara HRD sudah menjelaskan dan juga memberikan perjanjian secara tertulis bahwa upah yang akan diterima sesuai dengan hasil jumlah produksi yang diperoleh, bukan dari lama waktu untuk mengerjakan. Maka upah karyawan yang akan diterima adalah upah yang telah disepakati dari awal antara pemberi pekerja dan penerima kerja, dan ketentuan tersebut berlaku bagi untuk semua karyawan.”⁸⁸

Hakikat dalam bekerja ialah tenaga, pikiran yang dikeluarkan oleh pekerja untuk menghasilkan barang dan jasa dengan mengharap imbalan berupa uang, bekerja dalam Islam dilakukan dengan bekerja keras. Kesuksesan pekerja dalam berusaha tergantung pada usaha kerasnya. Hal ini dijelaskan pula dalam surah QS. An-Nisa' (4): 32

وَلَا تَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۗ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ ۗ وَرِثُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kamu lebih banyak dari sebagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya sungguh Allah maha mengetahui segala sesuatu. (QS. An-Nisa' (4): 32)”

⁸⁷ Retno Diwawancara Oleh Penulis, Jember, 28 Juni 2022

⁸⁸ Junaidi Diwawancara Oleh Penulis, Jember, 28 Juni 2022

Ayat diatas menjelaskan bahwa seharusnya sebagai manusia individu maupun suatu kelompok masyarakat secara agregat bekerja atau berusaha semaksimal mungkin agar segala kebutuhan pokoknya terpenuhi.

Jadi, dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pada PT. Sumber Graha memberikan tunjangan bagi pekerja menjelang hari raya keagamaan, kebijakan memberikan tunjangan dihari raya keagamaan sangatlah membantu pekerja memenuhi kebutuhan dihari raya. Sebab biasanya orang membutuhkan banyak dana untuk belanja kebutuhan dihari raya. Sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan sudah baik, karena penetapan upah yang baik dan benar harus disebutkan sejak awal, karena dalam Islam pekerja berhak tau mengenai nominal upah yang akan diterima. Upah yang akan diterima oleh karyawan ialah upah borongan, yang dimana upah yang akan diberikan tergantung dari hasil produksi yang diperoleh. Dengan demikian jumlah upah yang didapat oleh pekerja bervariasi, karena tingkat kerajinan seseorang berbeda-beda.

3. Komparasi Pemikiran Afzalur Rahman dan Ibnu Taimiyah pada pengupahan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember.

a. Pemikiran Afzalur Rahman Pada Pengupahan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember.

PT Sumber Graha Sejahtera perusahaan yang bergerak didalam bidang industri perkayuan, berupa lembaran kayu yang telah dipotong tipis menggunakan mesin potong kayu dan ditumpuk dan dirapatkan menjadi satu dan semua bahan berasal dari kayu gelondongan. Dan bergerak dalam satu unit yaitu unit *plywood*, unit *plywood* memproduksi *plywood* (triplek), *doors*, (pintu) *pianobody parts* (bagian tubuh piano). Untuk semua pengerjaan dalam memproduksi barang dilakukan dengan menggunakan

mesin khusus pada setiap tahapannya. Adapaun Sistem pengupah pada PT. Sumber Graha sistem borongan ialah sistem upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan suatu pekerjaan secara menyeluruh, sistem ini didasarkan oleh kesepakatan antara pemberi dan penerima. Tetapi sistem upah ini hanya bisa digunakan jika hasil kerjanya dapat diukur dengan suatu ukuran tertentu, misalnya diukur dari berat dan banyaknya, sistem ini ditetapkan dengan hasil kerja yang dihasilkan. Maka besar upah yang dibayar tergantung pada hasil jumlah produksi yang diperoleh.⁸⁹

Perusahaan PT. Sumber Garaha Sejahtera Cabang Jember selalu memebrikan tunjangan dan intensif, biasanya tunjangan tersebut diberikan pada pekerja menjelang hari raya, yang dimana kebijakan tersebut dapat membantu para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dihari raya. Sebab biasanya pada hari raya banyak membutuhkan dana untuk kebutuhan dihari raya, tunjangan atau intensif yang diberikan perusahaan pada pekerja ialah bagian dari keuntungan perusahaan.

Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh pekerja PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember, bahwasannya.

“Setiap pekerja menjelang hari raya mendapatkan tunjangan dan intensif bagi karyawan yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, tunjangan biasanya diberikan pada hari raya. Tunjangan tersebut sangat membantu pekerja untuk memenuhi kebutuhan dihari raya, bonus yang diberikan oleh pengusaha adalah bagian keuntungan dari perusahaan.”⁹⁰

Berdasarkan konsep pengupahan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember diatas, konsep pengupahan yang digagas sama dengan konsep pengupahan Afzalur Rahman, tetapi ada perbedaan yang sangat menonjol konsep pengupahan Afzalur Rahman memiliki

⁸⁹ Sanusih, Diwawancara Oleh Penulis, Jember, 05 Juni 2022

⁹⁰ Retno Diwawancara Oleh Penulis, Jember, 28 Juni 2022

tingkatan upah, yaitu tingkat upah minimum. Upah minimum digunakan untuk menjaga kepentingan pengusaha dan pekerja serta melindungi pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup, upah maksimum. Upah maksimum sebagai bentuk penghargaan atas sumbangsi pekerja dalam berproses produksi yang ditentukan oleh kemampuan, keahlian, kualitas produk yang dihasilkan oleh pekerja. Dengan demikian PT. Sumber Garaha Sejahtera sepakat bahwa upah ditentukan oleh kemampuan dalam membuat produksi yang banyak, maka dari itu perbedaan dengan konsep pengupahan Afzalur Rahman, penentuan upah haruslah ditentukan dengan memperhatikan keahlian, kualitas dalam produksi karena dalam dunia industri, persaingan industri semakin ketat tapi kualitas produk harus berkualitas. Dengan demikian perusahaan memerlukan pekerja yang berkualitas dan memiliki keahlian dibidang tersebut agar kualitas produk yang dihasilkan baik. Tingkatan upah sesungguhnya merupakan pergerakan upah yang dibatasi oleh kedua tingkatan, yaitu tingkat upah minimum dan upah maksimum. Seorang pekerja tidak boleh menerima upah dibawah upah minimum supaya pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Oleh karena itu, jangan sampai upah jatuh dibawah upah minimum. Jika hal tersebut jadi maka perlu mengadakan negosiasi dengan pekerja, sedangkan upah maksimum merupakan batasan upah, yang perhitungannya berdasarkan dari hasil produksi yang diperoleh.

Akan tetapi, upah bagi pekerja jangan melebihi batas upah maksimum supaya kepentingan pengusaha terlindungi dan pekerja tidak menjadi tingkat konsumen tingkat tinggi. Atas dasar kedua tingkatan upah diatas, naik dan turunnya upah dibatasi oleh kedua tingkatan, dalam hal ini Afzalur Rahman membuat indikator: “upah yang diterima pekerja akan bergerak mendekati upah minimum apabila perusahaan keadaan lemah dan kurang efektif serta keimanan pengusaha terhadap Allah SWT dan hari pembalasan masih diragukan, sedangkan upah bergerak mendekati upah tertinggi apabila perusahaan dalam keadaan baik dan efektif serta keimanan pengusaha terhadap Allah SWT dan hari pembalasan tidak diragukan lagi”⁹¹

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator diatas yang menjadi salah satu perbedaan dari pengupahan PT Sumber Graha Sejahtera, Afzalur Rahman mengatakan bahwa seharusnya keimanan menjadi landasan bagi pengusaha untuk memperlakukan orang dengan baik. Tetapi Afzalur Rahman tidak menuangkan gagasannya terkait tunjangan dan intensif bagi pekerja, sedangkan PT Sumber Graha memberikan tunjangan bagi pekerja menjelang hari raya keagamaan.

⁹¹ Rahman, *Economic Doctrine...*, 374

- b. Pemikiran Ibnu Taimiyah Pada Pengupahan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember.

Sistem pengupah pada PT. Sumber Graha sistem borongan, sistem upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan suatu pekerjaan secara menyeluruh, sistem ini ditetapkan dengan hasil kerja yang dihasilkan. Jadi besaran upah yang akan diterima tergantung pada jumlah hasil produksi yang dikerjakan, kelebihan dari sistem ini tenaga kerja akan mendapatkan upah lebih besar apabila pekerja rajin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, sedangkan kelemahan dari sistem ini adalah kualitas dari produk yang dihasilkan kurang baik hal ini disebabkan karena pekerja tergesa-gesa dalam bekerja, dengan tujuan agar hasil produk yang didapat banyak.

Dalam uraiannya Ibnu Taimiyah menyatakan bahwa: “seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada pekerja, penentuan upah dilarang jika terlalu rendah, hal ini bisa membuat motivasi bekerja seorang karyawan menurun dan tidak maksimal, penentuan upah yang terlalu tinggi juga membuat majikan bisa mengalami kerugian dan tidak bisa menjalankan bisnisnya, hal itu juga berdampak pada para pekerja”.⁹²

Misalnya konsep harga yang adil dan upah yang adil, pemikiran Ibnu Taimiyah tentang upah dihubungkan pada pasar tenaga kerja (*tas'ir fi'l-a'mal*) dan menggunakan istilah upah yang

⁹² Muhamdad R Lukan Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika...*, 17

setara (*ujrah al-mithl*). Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, artinya bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal, ditentukan oleh tawar-menawar kedua pihak, yang dimana nantinya tidak ada yang dirugikan keduanya.⁹³

Pemikiran Ibnu Taimiyah tentang konsep pengupahan menggambarkan upah yang setara, upah setara ditentukan dengan memperhatikan kualitas, kejelasan dan kepastian dari jumlah upah. Kejelasan/kepastian waktu menerima upah sangat ditekankan. Upah setara juga ditentukan dengan negosiasi antara pekerja dan pengusaha, dengan demikian upah menurut Ibnu Taimiyah merupakan besaran upah yang penentuannya berdasarkan negosiasi antara pekerja dan pengusaha dan mempertimbangkan kualitas produk yang dihasilkan.⁹⁴

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi perbedaan dari pengupahan yang diterapkan oleh PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember, yang dimana pengupahan tidak dilihat dari segi kualitas hasil produksi yang diperoleh, akan tetapi dilihat seberapa banyak jumlah produksi yang diperoleh. Maka besaran upah yang diterima pekerja tergantung pada hasil jumlah produksi yang didapatkan, sedangkan kualitas tidak diperhitungkan, jadi produksi yang didapat kurang baik, sedangkan penentuan konsep pengupahan Ibnu Taimiyah ditentukan dengan memperhatikan kualitas, kejelasan dan kepastian dari jumlah upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah

⁹³ A. A Islahi, *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah...*, 98

⁹⁴ Adiwarmanto Azwar Karim. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam...*, 351

setara juga ditentukan dengan negosiasi antara pekerja dan pengusaha, dengan demikian upah menurut Ibnu Taimiyah merupakan besaran upah yang penentuannya berdasarkan negosiasi antara pekerja dan pengusaha dan mempertimbangkan kualitas produk yang dihasilkan.

4. Relevansi Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember Menurut Pemikiran Afzalur Rahman dan Ibnu Taimiyah

a. Relevansi Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember Menurut Afzalur Rahman.

Dari hasil penelitian diatas sistem pengupahan yang diterapkan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember telah menawarkan sebuah sistem pengupahan yang sudah cukup baik dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, pekerja dan pemberi kerja tanpa melanggar hak-hak yang sah dari pengusaha. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan. Tiada kesuksesan seseorang didalam berusaha, baru akan terwujud apabila dilalui dengan kerja keras,

ketekunan, kesabaran disertai dengan ikhtiar dan doa yang tidak pernah putus. Hal ini sangat berkaitan dengan Firman Allah didalam surah Al-Lail ayat 1-4 yang berbunyi:

وَاللَّيْلِ إِذَا يَغْشَىٰ ۝ وَالنَّهَارِ إِذَا تَجَلَّىٰ ۝ وَمَا خَلَقَ الذَّكَرَ وَالْأُنثَىٰ ۝
 إِنَّ سَعْيَكُمْ لَشَتَّىٰ ۝

Artinya: “Demi malam apabila menutupi (cahaya siang), dan siang apabila terang benerang, dan penciptaan laki-laki dan perempuan, sesungguhnya usaha kamu berbeda-beda”.⁹⁵

⁹⁵ Al-Qur'an Surah Al-Lail ayat 1-4

Ayat diatas menegaskan bahwa usaha manusia berbeda-beda tergantung dari keahlian setiap manusia. Sumpah Tuhan “Demi malam apabila menutupi (cahaya siang), dan siang apabila terang benerang” seolah-olah petanda kapan manusia harus memulai usaha, bekerja dan kapan manusia harus beristirahat. Penyebutan penciptaan laki-laki dan perempuan juga menguatkan adanya keragaman usaha adalah sesuatu yang niscaya.

Dengan demikian upah yang ditetapkan atas kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja, tingkat maksimum tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaga pekerja dan upah yang diterima akan bervariasi, dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember dalam menentukan upah berdasarkan kemampuan pekerja dalam memberikan jasanya kepada perusahaan, selain itu mengenai penetapan upah juga sudah lebih dijelaskan dalam pembahasan sebelumnya, sejak melakukan kontrak

kerja yang harus dilakukan pengusaha agar tidak adak miskomunikasi dikemudian hari. Adapaun sistem pengupahan yang diterapkan oleh

PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember ialah sistem borongan, sistem borongan ialah sistem upah yang ditentukan dengan sumbangsih pekerja terhadap perusahaan, jadi besaran upah yang diterima oleh pekerja tergantung dari berapa banyak mereka memproduksi.

Konsep pengupah menurut pemikiran Afzalur Rahman dalam menetapkan upah dengan suatu cara yang paling layak tanpa tekanan pihak manapun. Masing-masing memperoleh bagian yang sah dari produk bersamanya, konsep pengupahan Afzalur Rahman digagas menjadi tiga tingkatan. Tiga tingkatan tersebut atas dasar makna yang terkandung dalam ayat Al-qur'an. Tiga tingkatan tersebut meliputi:

- 1) Tingkat upah minimum yaitu, tingkat upah yang dijadikan negara sebagai bentuk perlindungan Negara terhadap pekerja, tingkat upah minimum diarahkan untuk menutupi kebutuhan pokok, sehingga para pekerja mendapatkan kehidupan yang layak.
- 2) Upah maksimum, Penetapan upah maksimum bagi pekerja ditentukan oleh sumbangsih pekerja dalam proses produksi.⁹⁶ Dengan demikian, jumlah upah yang diterima pekerja akan bervariasi, karena tingkat kerajinan seorang berbeda-beda.
- 3) Tingkat upah yang sesungguhnya merupakan pergerakan upah yang dibatasi oleh kedua tingkatan, yaitu tingkat upah minimum dan upah maksimum.

Dari pemaparan diatas, menurut penulis apabila upah yang diterapkan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember direlevansikan dengan konsep pengupahan Afzalur Rahman yang digagas menjadi tiga tingkatan, maka sistem pengupahan yang ada di PT. Sumeber Garaha Sejahtera Cabang Jember sangat relevan dengan

⁹⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, 368-371

konsep pengupahan yang digagas oleh Afzalur Rahman, tingkat upah minimum, tingkat upah maksimum dan tingkat upah sesungguhnya. Tingkatan upah maksimum yang digagas oleh Afzalur Rahman sangat relevan dengan sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan, sistem pengupahan, ialah sistem borongan, sistem borongan ialah sistem upah yang ditentukan dengan sumbangsih pekerja terhadap perusahaan, jadi besaran upah yang diterima oleh pekerja tergantung dari seberapa banyak pekerja memproduksi. Dengan demikian upah yang akan diterima oleh pekerja bervariasi, karena tingkat kerajinan setiap individu berbeda-beda.

- b. Relevansi Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember Menurut Ibnu Taimiyah.

Dari hasil penelitian di atas sistem pengupahan yang diterapkan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember sudah dikatakan adil, karena fakta yang terjadi di lapangan konsep pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan pernyataan maupun kontrak kerja yang sudah disepakati kedua belah pihak antara pekerja dan pemberi kerja, sebagaimana yang dijelaskan oleh pekerja, ia mengatakan bahwa:

“Untuk upah sendiri di PT. Sumber Graha Sejahtera ini bisa dikatakan adil, upah yang diberikan kepada pekerja upah borongan, upah sendiri sudah mengikuti prosedur yang diberlakukan oleh atasan, upah yang diberikan kepada pekerja sudah disesuaikan dengan sumbangsih pekerja, tidak ada perbedaan antara pekerja lama maupun yang baru bekerja”.⁹⁷

⁹⁷ Rahmat, Diwawancara Oleh Penulis, Jember 18 Juni 2022

Selanjutnya pernyataan dari salah satu pekerja PT. Sumber

Graha yang menyatakan bahwa:

“Upah yang saya terima maupun karyawan yang lain, upah yang telah ditetapkan dari awal dengan dinegosiasikan oleh kedua belah pihak, dan ketetapan upah tersebut berlaku untuk semua pekerja. Dari awal saya bekerja di PT. Sumber Graha Sejahtera sudah dijelaskan bagaimana sistem pengupahan yang akan diterima oleh masing-masing pekerja”⁹⁸

Jadi, dapat disimpulkan bahwa, sistem pengupahan yang diterapkan PT Sumber Graha Sejahtera sudah dikatakan adil, karena sudah sesuai dengan kaidah Islam, karena penetapan yang baik dan benar harus disebutkan pertama kali, sebelum pekerja memulai pekerjaannya, tentunya prinsip keadilan ini menjamin para pekerja bahwa upah yang diterima oleh tenaga kerja layak dan sesuai dengan apa yang dihasilkan oleh para pekerja itu sendiri terhadap perusahaan yang menjalankan kerjasama. Maka, upah harus dibayar secara adil sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh kedua belah pihak antara pekerja dan pemberi kerja, sebagaimana firman Allah SWT didalam

Surah Al Hadid ayat 25, Allah berfirman yang berbunyi:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيُقِيمُوا النَّاسَ بِالْقِسْطِ ۗ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِآ
لْعَيْبِ ۗ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

Artinya: “Sungguh, Kami benar-benar telah mengutus rasul-rasul Kami dengan bukti-bukti yang nyata dan Kami menurunkan bersama mereka kitab dan neraca (keadilan) agar manusia dapat berlaku adil. Kami menurunkan besi yang mempunyai

⁹⁸ Doni, Diwawancara Oleh Penulis, Jember 18 Juni 2022

kekuatan hebat dan berbagai manfaat bagi manusia agar Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)-Nya dan rasul-rasul-Nya walaupun (Allah) tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Mahakuat lagi Mahaperkasa” (Q.S Al-Hadid ayat 25).⁹⁹

Konsep pengupahan Ibnu Taimiyah tidak bisa lepas dari rasa adil, upah yang adil harus terperinci dan transparan. Upah yang adil bisa juga disebut dengan upah yang setara sebagai prinsip dasar. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh kedua belah pihak, antara pemberi kerja dan penerima dimana nantinya tidak akan ada yang dirugikan diantara kedua belah pihak antara pekerja dan pemberi kerja.¹⁰⁰

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa Ibnu Taimiyah dalam Islam sangat (*concern*) terhadap posisi tenaga kerja. Konsep upah yang adil dimaksud sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja sehingga mereka dapat hidup dengan layak ditengah-tengah masyarakat.¹⁰¹

Dari pemaparan diatas, menurut penulis apabila upah yang diterapkan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember direlevansikan dengan konsep pengupahan Ibnu Taimiyah, maka konsep pengupahan yang ada di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember relevan dengan konsep pengupahan Ibnu Taimiyah, karena

⁹⁹ Al-Qur'an Surah Al-Hadid Ayat 25

¹⁰⁰ Muhammad R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika Dan Bisnis*. Edisi Ketiga. (Jakarta: Salemba Diniyah, 2008), 17

¹⁰¹ Departemen Agama Ri, *Al-Qur'an Dan Terjemah...*, 273

keduanya sama-sama menentukan upah atas dasar negosiasi dan berlandaskan atas prinsip keadilan, dengan demikian mereka harus sepakat menentukan standar upah dalam keadaan normal yang sepadan dengan pekerjaannya. Upah yang standar dalam artian tidak satu orang pun yang dirugikan antara pemberi pekerjaan dan penerima kerja, setiap pihak menerima bagian yang sah dari hasil kerjasama.

C. Pembahasan Temuan

Dalam pembahasan ini, peneliti menggunakan data hasil temuan data yang diperoleh dari lapangan dan sebelumnya sudah disajikan dalam bentuk penyajian analisis. Data-data tersebut dibahas secara mendalam dan dikaitkan dengan teori sesuai dengan fokus penelitian. Adapun pembahasannya antara lain:

1. Sistem Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember

Upah merupakan salah satu komponen yang penting dalam dunia ketenagakerjaan, karena berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. pekerja akan sejahtera apabila upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan. Setelah difahami mengenai sistem pengupahan pada karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera, dari hasil penelitian berdasarkan temuan di lapangan yang diperoleh dari wawancara dengan pengurus dan pekerja/karyawan, adapun sistem pengupahan yang digunakan ialah sistem borongan.

“Sistem borongan, sistem ini ditetapkan dengan hasil kerja yang dihasilkan. Tetapi demikian sistem upah ini hanya bisa digunakan jika hasil kerjanya dapat diukur dengan suatu ukuran tertentu, misalnya diukur dari berat dan banyaknya. Maka besar upah yang dibayar tergantung pada hasil jumlah produksi yang diperoleh, bukan dari lama waktu untuk mengerjakan, kelebihan dari sistem

ini adalah dapat memberikan dorongan kepada pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan secepatnya, karena jumlah upah sudah diketahui diawal tenaga kerja dan akan mendapatkan balas upah lebih besar jika tenaga kerja tersebut rajin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, sedangkan kelemahan dari sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik hal ini disebabkan tenaga kerja tergesa-gesa dalam bekerja dengan tujuan agar hasil pekerjaan yang didapat banyak.”¹⁰²

Sistem pengupahan yang diterapkan PT. Sumber Graha Sejahtera sudah dikatakan adil, Fakta yang terjadi di lapangan dari hasil penelitian pada PT. Sumber Graha Sejahtera sistem upah yang diterapkan sudah sesuai dengan pernyataan mapun kontrak kerja pada saat wawancara, yang dibuat bagi para pekerja secara tertulis dan didiskusikan oleh kedua belah pihak antara perusahaan pemberi kerja. Para pekerja sudah mengetahui kesepakatan dari kontrak kerja dan aturan yang sudah ada.

Selanjutnya hasil wawancara dari karyawan menyatakan bahwa sistem upah yang akan diterima adalah sistem borongan.

“Selama 18 bulan bekerja dari pertama bekerja di PT. Sumber Graha ini, pada saat saya melakukan wawancara HRD sudah menjelaskan dan juga memberikan perjanjian secara tertulis bahwa upah yang akan diterima sesuai dengan hasil jumlah produksi yang diperoleh, bukan dari lama waktu untuk mengerjakan. Maka upah karyawan yang akan diterima adalah upah yang telah disepakati dari awal antara pemmebri pekerja dan penerima kerja, dan ketentuan tersebut berlaku bagi untuk semua karyawan.”¹⁰³

Jadi dapat disimpulkan sistem pengupahan yang ada di PT. Sumber Graha sudah baik, karena sudah sesuai dengan kaidah Islam, penetapan upah yang baik dan benar adalah harus disebutkan sejak awal, Karena dalam Islam pekerja berhak tahu mengenai nominal upah yang akan

¹⁰² Hendra Wawancara Oleh Penulis. Jember, 07 September 2021

¹⁰³ Junaidi, Diwawancara Oleh Penulis, Jember, 28 Juni 2022

diterima. Pembayaran upah pekerja pada PT. Sumber Graha sudah sesuai dengan syariat Islam, karena perusahaan tersebut tidak pernah menunda-nunda untuk memberikan upah kepada pekerja, membayar upah tepat waktu, sesuai dengan perjanjian yang tercantum dalam surat perjanjian. PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember upah yang diberikan kepada pekerja dihitung dari hasil pekerjaannya, apabila tenaga kerja rajin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja maka akan mendapatkan upah yang besar.

2. Implementasi konsep Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember

Implementasi merupakan pelaksanaan, perencanaan dan penerapan untuk melaksanakan suatu kebijakan dan dapat menimbulkan dampak atau akibat terhadap hal-hal tertentu. Implementasi sebagai rangkuman dari berbagai kegiatan yang didalamnya, sumberdaya manusia menggunakan sumber daya lain untuk mencapai tujuan, selain itu juga implementasi bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan dan adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan hanya sekedar aktivitas saja, tetapi juga kegiatan yang terencana dan penetapan untuk mencapai tujuan kegiatan.¹⁰⁴

Dari hasil penelitian diatas sistem pengupahan sudah sesuai dengan pernyataan maupun kontrak kerja pada saat wawancara, yang dibuat bagi para pekerja secara tertulis. Para pekerja sudah mengetahui terlebih dahulu kesepakatan dari kontrak kerja dan aturan yang sudah ada.

¹⁰⁴ Widodo *Analisis Kebijakan Public...*, 86-87

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk menetapkan upah yang sesuai dan memenuhi kaidah dalam Islam maka harus memenuhi beberapa karakteristik, upah harus disebutkan dalam kontrak kerja.

“Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember termuat dalam surat perjanjian atau penetapan upah secara tertulis yang telah disepakati. Jadi para karyawan sudah mengetahui dengan jelas berapah upah yang akan diterima nantinya. Dalam hal ini antara perusahaan dan pekerja haruslah saling ridho.”¹⁰⁵

Wawancara dengan karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember, yang menyatakan bahwa:

“Selama bekerja pada PT Sumber Graha, pada saat saya wawancara ke HRD sudah dijelaskan dan juga memberikan perjanjian tertulis bahwa upah yang akan diterima sesuai dengan hasil jumlah produksi yang diperoleh, bukan dari lama waktu untuk mengerjakan. Maka upah yang akan diterima adalah upah yang telah disepakati dari awal antara pemberi kerja dan penerima kerja, dan ketentuan tersebut berlaku bagi semua pekerja.”¹⁰⁶

Dapat disimpulkan bahwa implementasi sistem pengupahan yang diterapkan PT. Sumber Graha menggunakan upah borongan, upah diberikan kepada karyawan dengan jumlah produk yang dihasilkan, jadi besaran upah pekerja dibayar tergantung dari seberapa banyak hasil produksi yang diperoleh, setiap pekerja memiliki upah yang bervariasi tergantung dari tingkat kerajinan para pekerja dalam memproduksi. Di PT. Sumber Graha Sejahtera ada perjanjian atau penetapan upah yang disepakati, jadi para karyawan sudah mengetahui berapa upah yang akan diterima, dalam hal ini antara pekerja dan pengusaha saling ridho.

¹⁰⁵ Ahmad, Diwawancara Oleh Penulis, Jember 30 Juni 2022

¹⁰⁶ Musta'in diwawancara, Oleh Penulis Jember, 28 Juni 2022

Jadi implementasi sistem pengupahan yang diterapkan PT. Sumber Graha Sejahtera sudah sesuai dengan pernyataan maupun kontrak kerja, yang dibuat untuk karyawan secara tertulis. Pekerja sudah mengetahui kesepakatan dari kontrak kerja dan aturan yang sudah ada. Sebagaimana hadits Nabi Muhammad SAW diriwayatkan oleh An-Nisa'i bahwasannya Rasulullah bersabda:

أَخْبَرَنَا عَمْرُو بْنُ زُرَّارَةَ، قَالَ: أَنبَأَنَا إِسْمَاعِيلُ، قَالَ: حَدَّثَنَا ابْنُ عَوْنٍ، قَالَ: كَانَ مُحَمَّدٌ يَقُولُ: «الْأَرْضُ عِنْدِي مِثْلُ مَالِ الْمُضَارَبَةِ فَمَا صَلَّحَ فِي الْأَرْضِ، وَمَا لَمْ يَصْلُحْ فِي مَالِ الْمُضَارَبَةِ لَمْ يَصْلُحْ فِي الْأَرْضِ»، قَالَ: وَكَانَ لَا يَرَى بَأْسًا أَنْ يَدْفَعَ أَرْضَهُ إِلَى الْأَكْثَارِ عَلَى أَنْ يَعْمَلَ فِيهَا بِنَفْسِهِ وَوَلَدِهِ، وَأَعْوَانِهِ، وَبَقَرِهِ، وَلَا يُنْفِقَ شَيْئًا، وَتَكُونَ النَّفَقَةُ كُلُّهَا مِنْ رَبِّ الْأَرْضِ (رواه النسائي)

Artinya: telah mengabarkan kepada kami ‘Amru bin Zurarah, telah memberitakan kepada kami Isma’il, telah menceritakan kepada kami Ibnu ‘Aun, dia berkata, Muhammad pernah berkata, “Tanahku seperti harta Mudharabah (kerjasama dagang dengan memberikan saham harta atau jasa) apa yang layak untuk harta mudharabah maka layak untuk tanahku dan apa yang tidak layak untuk harta mudharabah maka tidak layak pula untuk tanahku. Dia memandang tidak mengapa jika menyerahkan tanahnya kepada pembajak tanah agar dikerjakan oleh pembajak tanah sendiri, anaknya dan orang-orang yang membantunya serta sapinya, pembajak tidak memberikan biaya sedikitpun, dan pembiayaanya semua dari pemilik tanah” (H.R. An-Nisa’i).¹⁰⁷

¹⁰⁷ Abu Abdur Rahman Ahmad bin Syu’aib, *Al-Mujtaba Min as-Sunan (sunan al-Shaghiri lin-nasa’i)*, (Aleppo:Maktab al-Mathbuat al-Islamiyah 1986) Jilid 7,.52

3. Komparasi Pemikiran Afzalur Rahman dan Ibnu Taimiyah Pada Pengupahan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember

a. Pemikiran Afzalur Rahman pada pengupahan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabanag Jember

Berdasarkan prinsip keadilan, Afzalur Rahman merumuskan adanya tingkatan upah sebagai upaya terlaksananya konsep keadilan dalam pengupahan. Adanya tingkatan upah untuk memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga meniadakan kebutuhan hidup para pekerja, tetapi juga tidak terlalu tinggi sehingga meniadakan bagi pengusaha dari yang seharusnya dia dapatkan. Tingkatan upah yang dimaksud Afzalur Rahman dalam bukunya berkaitan dengan patokan upah itu sendiri. Afzalur Rahman mengklasifikasikan upah menjadi tiga tingkatan, antara lain;

- 1) Tingkat upah minimum yaitu, besaran tingkat upah yang dijadikan negara sebagai bentuk perlindungan Negara terhadap pekerja,

tingkat upah minimum diarahkan untuk menutupi kebutuhan pokok, sehingga para pekerja mendapatkan kehidupan yang layak.

Upah minimum juga dijadikan sebagai pelindung Negara kepada pekerja.

- 2) Upah maksimum, penetapan upah maksimum bagi pekerja ditentukan oleh sumbangsih pekerja dalam proses produksi.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Afzalur Rahman, *Economic...*, 368-371

Dengan demikian, jumlah upah maksimum bagi pekerja akan sangat bervariasi, karena tingkat kerajinan seorang berbeda-beda.

- 3) Tingkat upah yang sesungguhnya merupakan pergerakan upah yang dibatasi oleh kedua tingkatan, yaitu tingkat upah minimum dan upah maksimum. Seorang pekerja tidak boleh menerima upah dibawah upah minimum supaya pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang pekerja tidak boleh menerima upah diatas maksimum supaya kepentingan pengusaha tetap setabil dan supaya pekerja terjaga dari tindakan konsumsi yang berlebihan.

Upah yang diterima pekerja akan bergerak mendekati upah minimum apabila perusahaan dalam keadaan lemah dan kurang efektif serta keimanan pengusaha terhadap Allah dan dihari pembalasan masih diragukan, sedangkan upah akan bergerak mendekati maksimum apabila perusahaan dalam keadaan baik dan efektif serta keimanan pengusaha terhadap Allah dan dihari pembalasan tidak diragukan lagi.¹⁰⁹

Salah satu hal yang menjadi pembedaan pemikiran konsep pengupahan Afzalur Rahman dengan PT. Sumber Graha sejahtera Cabang Jember ialah menjadikan keimanan sebagai laju upah, beliau berpendapat seharusnya keimanan bagi umat Islam menjadikan landasan seseorang untuk memperlakukan seseorang dengan baik. Dalam hal ini keimanan seorang majikan/pengusaha dapat dijadikan

¹⁰⁹ Rahman, *Economic Doctrines...*, 374

tolak ukur bagaimana dia akan memperlakukan pekerjanya, akan tetapi Afzalur Rahman tidak menuangkan gagasannya terkait tunjangan bagi pekerja, sedangkan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember memberikan tunjangan hari raya bagi pekerja, pemberian tunjangan hari raya sangat membantu pekerja memenuhi kebutuhan dihari raya. Sebab biasanya orang membutuhkan banyak dana untuk belanja kebutuhan dihari raya, bonus yang diberikan pengusaha adalah bagian keuntungan perusahaan.

b. Pemikiran Ibnu Taimiyah pada pengupahan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabanag Jember

Ibnu Taimiyah berpendapat konsep upah tidak bisa lepas dari rasa adil, upah yang adil harus terperinci dan transparan. Upah yang adil bisa juga disebut dengan upah yang setara sebagai prinsip dasar. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam

kondisi normal ditentukan oleh kedua belah pihak. Dalam hal ini, Ibnu Taimiyah menyatakan, “apabila seorang majikan memperkerjakan seseorang secara dzalim dengan membayar pada tingkat upah yang lebih rendah dari pada upah yang adil, yang secara normal tidak ada seorang pun dapat menerimanya, pekerja berhak meminta upah yang adil” Apabila tidak menyelesaikan pekerjaannya seorang pekerja tidak berhak memperoleh upah yang sesuai dengan hasil pekerjaannya.¹¹⁰

¹¹⁰ Adiwarmarman Azwar K. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam...*, 358

Sesuai dengan ketentuan Al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah pekerja yang ada didalam surah An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (٩٠)

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (Q.S An-Nahl 90)¹¹¹

Misalnya konsep harga yang adil, upah yang adil, pemikiran Ibnu Taimiyah tentang upah dihubungkan pada pasar tenaga kerja (*tas'ir fi'l-a'mal*) dan menggunakan istilah upah yang setara (*ujrah al-mithl*). Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, artinya bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal, ditentukan oleh tawar-menawar kedua pihak, yang dimana nantinya tidak akan ada yang dirugikan keduanya.¹¹²

Seperti pernyataan Ibnu Taimiyah menyatakan, “seseorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada pekerja, penentuan upah dilarang jika terlalu rendah, hal ini bisa membuat motivasi bekerja seorang keryawan menurun dan tidak maksimal, penentuan upah yang terlalu tinggi juga membuat majikan bisa mengalami kerugian dan tidak bisa menjalankan bisnisnya, hal itu juga berdampak kepada para pekerja”.¹¹³

¹¹¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, 277

¹¹² A. A Islahi, *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah...*, 98

¹¹³ Muhamdad R Lukan Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika...*, 17

Pemikiran Ibnu Taimiyah tentang konsep upah diatas menggambarkan bahwa upah yang setara, upah setara ditentukan dengan memperhatikan kualitas, kejelasan/kepastian dari jumlah upah. Kejelasan/kepastian waktu menerima upah sangat ditekankan. Upah setara juga ditentukan dengan negosiasi antara pekerja dan pengusaha, dengan demikian upah menurut Ibnu Taimiyah merupakan besaran upah penentuannya berdasarkan negosiasi antara pekerja, pengusaha mempertimbangkan kualitas produk yang didapat.¹¹⁴

Berbeda dengan konsep pengupahan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember, pengupahan tidak melihat dari segi kualitas produksi yang diperoleh, akan tetapi dilihat dari seberapa banyak jumlah produksi yang dihasilkan. Maka besaran upah yang diterima oleh pekerja tergantung pada hasil jumlah produksi yang diperoleh. Dan kelebihan dari sistem ini pekerja akan mendapatkan upah yang lebih besar, apabila pekerja tersebut rajin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, sedangkan kelemahan dari sistem ini kualitas yang dihasilkan kurang baik hal ini disebabkan tenaga kerja tergesa-gesa dalam bekerja dengan tujuan agar hasil pekerjaanya banyak.

Konsep upah yang adil merupakan sebuah pedoman bagi masyarakat yang adil dan para hakim. Perlu dicatat tujuan dari harga yang adil adalah memberikan panduan bagi para pengusaha dalam mengembangkan kehidupan ekonomi. Kesetaraan ialah jumlah yang

¹¹⁴ Adiwarman Azwar Karim. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam...*, 351

sama dari objek khusus dimaksud dalam pemakaian yang umum (*'urf*) hal ini juga terkait dengan tingkat harga (*si'r*) dan kebiasaan (*'adah*) lebih jauh, ia mengemukakan bahwa evaluasi yang benar terhadap standard upah yang adil didasarkan atas analogi dan taksiran barang dengan barang yang setara.¹¹⁵

4. Relevansi Pengupahan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember Menurut Pemikiran Afzalur Rahman dan Ibnu Taimiyah

a. Relevansi Pengupahan Afzalur Rahman pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember

Afzalur Rahman dalam menetapkan upah dengan cara yang paling layak tanpa tekanan terhadap pihak mana pun. Masing-masing pihak memperoleh bagian yang sah dari produk bersamanya tanpa bersikap dzalim terhadap orang lain. Kedua belah pihak yang sudah melakukan kontrak perjanjian dalam kontek ini diperingatkan agar bersikap adil terhadap semua orang dalam bertransaksi supaya tidak merugikan orang lain dan kepentingan pribadinya. Prinsip Beliau dalam menentukan upah berpedoman pada Al-quran dibawah ini:

Allah Berfirman dalam surah al-Najm ayat 39 yang berbunyi:

J E M B E R (۳۹) وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya: “Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. (QS. Al-Najm (53):39)”¹¹⁶

Allah juga berfirman dalam surah al-Jatsiyah ayat 22 yang berbunyi:

¹¹⁵ Muhammad Amin S, *Ijtihad Ibnu Taimiyah Dalam Fiqih Islam...*, 521

¹¹⁶ Departemen Agama RI, *Al-Hidayah...*, 528

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”. (Q.S. al-Jatsiyah (45): (22)¹¹⁷

Berdasarkan prinsip diatas yang berasal dari Al-Quran, Afzalur Rahman membuat tingkatan dalam konsep pengupahan, upah ditentukan atas dasar negosiasi antara pekerja dan pengusaha dan Negara, Negara menjadi penengah antara kedua belah pihak harus menjaga keadilan. Oleh karena itu, Negara harus menetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan pekerja, golongan bawah dalam keadaan apa pun, upah yang diberikan kepada pekerja tidak boleh dibawah minimum. Tingkat upah minimum suatu Negara ditentukan oleh tingkat harga dan biaya hidup, akan ditinjau kembali berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup, sedangkan upah maksimum ditentukan oleh sumbangsih pekerja.

Konsep upah menurut pemikiran Afzalur Rahman memiliki tiga tingkatan. Tiga tingkatan tersebut atas dasar makna yang terkandung dalam ayat Al-qur'an. Tiga tingkatan tersebut antara lain:

1. Tingkat upah minimum yaitu, besaran tingkat upah yang dijadikan negara sebagai bentuk perlindungan Negara terhadap pekerja, tingkat upah minimum diarahkan untuk menutupi kebutuhan pokok, sehingga para pekerja mendapatkan kehidupan yang layak.

Upah minimum juga dijadikan sebagai pelindung Negara kepada

¹¹⁷ Departemen, 501

pekerja. Oleh karena itu Negara sebagai penengah antara pengusaha dan pekerja. Allah SWT berfirman:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى (١١٨) وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَى (١١٩)

Artinya: “Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan didalamnya dan tidak akan telanjang. Dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari didalamnya. (QS. Thaha (20): 118-119).¹¹⁸”

Allah juga berfirman dalam surah hud, ayat 6:

وَمِمَّنْ دَابَّةٌ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي

كِتَابٍ مُبِينٍ (٦)

Artinya: “Dan tidak ada suatu binatang melata pun di bumi melainkan Allah-lah yang memberikan rezekinya, dan Dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya. Semuanya tertulis dalam kitab yang nyata (Lauh mahfuzh). (QS. Hud (11): 6).¹¹⁹”

Ayat diatas menjadi peringatan bagi Negara untuk melakukan pemerataan harta terhadap rakyat. Dengan demikian, Negara bertanggung jawab atas upah yang diterima pekerja. Upah

tersebut harus mampu memenuhi kebutuhan pokok. Negara tidak boleh membiarkan upah dibawah minimum, sebab perhitungan upah minimum atas dasar taraf harga dan biaya hidup.

2. Upah maksimum, Penetapan upah maksimum bagi pekerja ditentukan oleh sumbangsih pekerja dalam proses produksi.¹²⁰

Dengan demikian, jumlah upah maksimum bagi pekerja akan

¹¹⁸ Departemen Agama RI, *Al-Hidayah...*, 321

¹¹⁹ Departemen, 223

¹²⁰ Afzalur Rahman, *Economic...*, 368-371

sangat bervariasi, karena tingkat kerajinan seorang berbeda-beda.

Allah berfirman:

فَالْيَوْمَ لَا تُظَلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (٥٤)

Artinya: “Maka hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikit pun dan kamu tidak dibatasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan. (QS. Yasin (36): 54).”¹²¹

مَا عِنْدَكُمْ يَنْفَدُ وَمَا عِنْدَ اللَّهِ بَاقٍ وَلَنَجْزِيَنَّ الَّذِينَ صَبَرُوا أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ

مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٦)

Artinya: “Apa yang disisimu akan lenyap, dan apa yang ada disisi Allah adalah kekal. Dan sesungguhnya Kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang sabar dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. Al-Nahl (16): 96).”¹²²

Ayat tersebut merupakan kewajiban pengusaha. Pengusaha harus memberikan upah yang baik kepada pekerja supaya pekerja dapat menikmati kehidupan yang layak.¹²³ Tetapi, pengusaha juga tidak perlu memberikan upah diatas maksimum kepada pekerja, supaya pekerja tidak terjankit penyakit konsumsi berlebihan.

3. Tingkat upah yang sesungguhnya merupakan pergerakan upah yang dibatasi oleh kedua tingkatan, yaitu tingkat upah minimum dan upah maksimum. Seorang pekerja tidak boleh menerima upah dibawah upah minimum supaya pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang pekerja tidak boleh menerima upah

¹²¹ Departemen Agama RI, *Al-Hidayah...*, 444

¹²² Departemen, 279

¹²³ Rahman, *Economic Doctrin...*, 373

diatas maksimum supaya kepentingan pengusaha tetap setabil dan supaya pekerja terjaga dari tindakan konsumsi yang berlebihan.

Upah yang diterima pekerja akan bergerak mendekati upah minimum apabila perusahaan dalam keadaan lemah dan kurang efektif serta keimanan pengusaha terhadap Allah dan dihari pembalasan masih diragukan, sedangkan upah akan bergerak mendekati maksimum apabila perusahaan dalam keadaan baik dan efektif serta keimanan pengusaha terhadap Allah dan dihari pembalasan tidak diragukan lagi.¹²⁴

Oleh karena itu, keimanan yang dijadikan indikator Afzalur Rahman adalah pernyataan diri bahwa ia meyakini kepada Allah kalau dihari pembalasan itu ada, adapun pernyataan tersebut dinyatakan dalam hati dan diungkapkan lewat lisan dan dilakukan dengan perbuatan keimanan pengusaha terhadap Allah dan dihari pembalasan tidak diragukan lagi.¹²⁵

Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا
إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan jangan sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, membuatmu berlaku tidak adil. Berlakulah adil, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada

¹²⁴ Rahman, 374

¹²⁵ Rahman, 374

Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Maidah: 8)¹²⁶

Sementara itu, menurut penulis apabila upah yang diterima pekerja direlevansikan dengan indikator dan tingkatan upah Afzalur Rahman maka sistem upah pada PT. Sumber Graha Sejahtera relevan dengan konsep pengupahan Afzalur Rahman, yang digolongkan dalam tingkat Upah Maksimum, Penetapan upah maksimum bagi pekerja ditentukan oleh sumbangsih pekerja dalam proses produksi.¹²⁷ Dengan demikian, jumlah upah bagi pekerja akan bervariasi, karena tingkat kerajinan seorang berbeda-beda.

- b. Relevansi Pengupahan Ibnu Taimiyah pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember.

Ibnu Taimiyah berpendapat konsep upah tidak bisa lepas dari rasa adil, upah yang adil harus terperinci dan transparan. Upah yang adil bisa juga disebut dengan upah yang setara sebagai prinsip dasar. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga

yang setara, dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh kedua belah pihak, antara pemberi kerja dan penerima, dimana nantinya tidak akan ada yang dirugikan diantara kedua belah pihak.¹²⁸

Pemikiran Ibnu Taimiyah konsep upah diatas menggambarkan bahwa upah yang setara akan dipertimbangkan oleh penetapan upah

¹²⁶ Al-Qur'an Surah Al-Maidah Ayat 8

¹²⁷ Afzalur Rahman, *Economic...*, 368-371

¹²⁸ Muhammad R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika Dan Bisnis*. Edisi Ketiga. (Jakarta: Salemba Diniyah, 2008), 17

(*musamma*), jika penetapan upah (*musamma*) itu ada, dimana dua beleh pihak bisa menerima. Seperti dalam kasus penjual dan penerima harga yang ditetapkan (*thaman musamma*) berpijak pada harga yang setara.¹²⁹ Prinsip ini berlaku bagi individu maupun pemerintah. Jika pemerintah ingin menetapkan upah atau kedua belah pihak tidak setuju akan kontrak kerjama keduanya, maka mereka harus mengikuti penetapan upah yang diberikan pemerintah yang dimana berpijak pada kondisi normal. Inilah saharusnya berlaku dalam penetapan dan penerimaan untuk jenis pekerjaan tertentu.

Penjelasan diatas menunjukkan bagi Ibnu Taimiyah Islam sangat (*concern*) terhadap posisi tenaga kerja. Konsep upah yang adil dimaksud sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja sehingga mereka dapat hidup dengan layak ditengah-tengah masyarakat.¹³⁰

Jadi, sistem pengupahan yang diterapkan PT. Sumber Graha sudah baik, karena sudah sesuai dengan kaidah Islam, penetapan upah yang baik dan benar harus disebutkan sejak awal, karena dalam Islam pekerja berhak tahu nominal yang akan diterima. Sistem pengupahan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang jember ialah dengan menerapkan Sistem borongan.

“Sistem borongan ialah sistem upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan suatu pekerjaan secara menyeluruh, sistem ini didasarkan oleh kesepakatan antara pemberi dan

¹²⁹ Karim Azwa Adiwarmarman. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam....*,351

¹³⁰ Departemen Agama Ri, *Al-Qur'an Dan Terjemah....*, 273

penerima. Sistem ini ditetapkan dengan hasil kerja yang dihasilkan. kelebihan dari sistem ini adalah tenaga kerja akan mendapatkan balas upah lebih besar jika tenaga kerja tersebut rajin bersungguh-sungguh bekerja, sedangkan kelemahan dari sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik hal ini disebabkan tenaga kerja tergesa-gesa dalam bekerja dengan tujuan agar hasil pekerjaan yang didapat banyak sedangkan kekurangan dari sistem ini ialah kurangnya mutu kerja, dan pekerja kurang teliti, cenderung tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan.¹³¹”

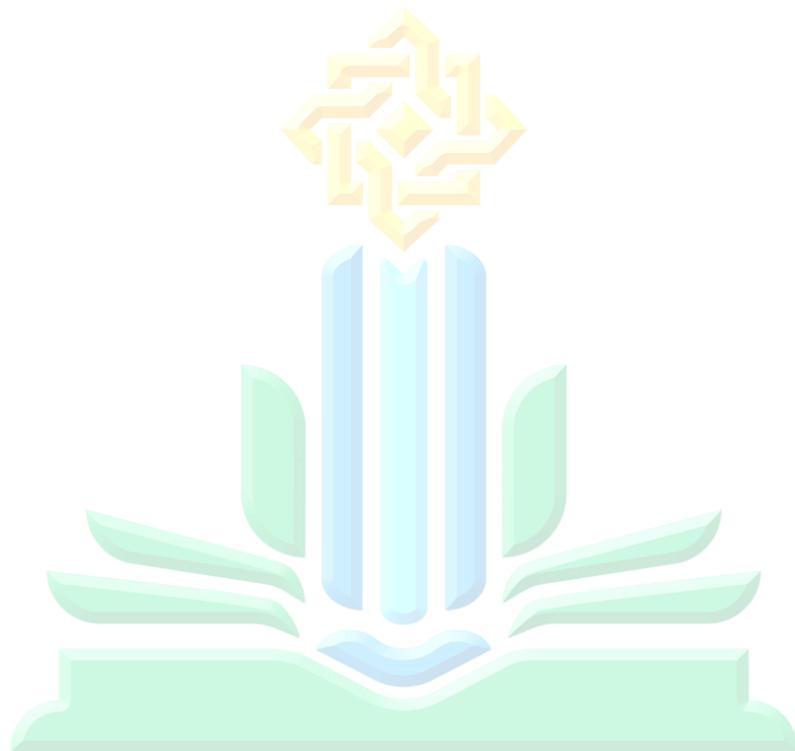
Sistem pengupahan yang diterapkan PT. Sumber Graha Sejahtera sudah dikatakan adil, fakta yang terjadi dilapnagan dari hasil penelitian pada PT. Sumber Graha Sejahtera sistem upah yang diterapkan sudah sesuai dengan pernyataan mapun kontrak kerja pada saat wawancara, yang dibuat secara tertulis, pekerja sudah mengetahui kesepakatan dari kontrak kerja dan aturan yang sdah ada.

Konsep pengupahan Ibnu Taimiyah, upah yang berdasarkan sumbangsih pekerja dalam proses produksi, beliau berpendapat bahwa dalam pengupahan antara pemberi kerja dan penerima kerja harus adil dan tidak merugikan satu sama lain. Konsep upah yang setara menurut

beliau ialah ketika upah pekerja dan pemberi kerja ditentukan dari tawar-menawar antara kedua belah pihak. Apabila besaran upah yang diterima pekerja direlevansikan dengan konsep pengupahan Ibnu Taimiyah maka, konsep pengupahan pada PT Sumber Graha Sejahtera relevan dengan konsep pengupahan Ibnu Taimiyah keduanya sama-sama menentukan upah kepada pekerja berlandaskan prinsip, asas keadilan dan sumbangsih pekerja dalam berproduksi, oleh karena itu

¹³¹ Heri, diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 September 2021

penetapan upah atas pekerja dapat dinegosiasi oleh kedua belah pihak. Dengan kata lain mereka harus sepakat menentukan standard upah dalam keadaan nominal yang sepadan dengan pekerjaan tersebut.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sistem pengupahan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember adalah sistem borongan, sistem ini diterapkan atas kesatuan unit yang dihasil oleh pekerja, seperti perpotong, meter dan kligram maka dari itu besaran upah yang dibayarkan tergantung pada jumlah produksi yang dihasilkan. Maka dari itu, upah yang akan diterima oleh karyawan bervariasi, karena tingkat kerajinan, kratifitas seseorang berbeda-beda.
2. Implementasi atau penerapan sistem pengupahan yang diterapkan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember sudah sesuai dengan kebijakan yang dibuat diatas hitam putih, yang sudah didiskusikan oleh kedua belah pihak, antara penerima kerja dan pemberi kerja dan keduanya harus saling menerimanya atas kesepakatan tersebut.
3. Komparasi pemikiran pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember, salah satu yang menjadi perbedaan dari pengupahan PT Sumber Graha Sejahtera, Afzalur Rahman mengatakan bahwa seharusnya keimanan sebagai laju pengupahan, keimanan yang dijadikan landasan untuk memperlakukan orang dengan baik. Tetapi Afzalur Rahman tidak menuangkan gagasannya terakit tunjangan dan intensif bagi pekerja, sedangkan PT Sumber Graha memberikan tunjangan bagi pekerja menjelang hari raya. Sedangkan Komparai pemikiran Ibnu Taimiyah pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember, salah satu yang menjadi

perbedaan dari pengupahan yang diterapkan oleh PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember, yang dimana pengupahan tidak dilihat dari segi kualitas hasil produksi yang diperoleh, akan tetapi dilihat dari banyak jumlah produksi yang diperoleh, sedangkan penentuan konsep pengupahan Ibnu Taimiyah ditentukan dengan memperhatikan kualitas, kejelasan dan kepastian dari jumlah upah yang akan diterima oleh pekerja.

4. Relevansi Pengupahan Afzalur Rahman pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember. Apabila upah yang diterima pekerja direlevansikan dengan tingkat upah Afzalur Rahman, upah minimum, upah maksimum dan upah sesungguhnya, maka sistem upah pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember relevan dengan pengupahan Afzalur Rahman, yang digolongkan dalam tiga tingkat upah maksimum, penetapan upah maksimum ditentukan dengan sumbangsih pekerja terhadap perusahaan. Sedangkan Relevansi Pengupahan Ibnu Taimiyah pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember. Apabila upah yang diterapkan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember direlevansikan dengan konsep pengupahan Ibnu Taimiyah, maka konsep pengupahan yang ada di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember relevan dengan konsep pengupahan Ibnu Taimiyah, karena keduanya sama-sama menentukan upah atas dasar negosiasi antara pekerja dan pemberi kerja, dan berlandaskan atas dasar prinsip keadilan

B. Saran

PT. Sumber Graha Sejahtera sebagai pemberi lapangan kerja, alangkah baiknya apabila pengelolaan database pekerja dikelola dengan baik. Karena

pengelolaan yang baik akan mempermudah menjalankan tugas administrasi yang berkaitan dengan pekerja. Misalnya terkait pendataan pekerja baru, upah pekerja dan jumlah karyawan mengingat semakin berkembangnya teknologi dan perubahan kearah digital. Misalnya *Microsoft excel* dan juga yang sudah menggunakan sistem HRIS.

Tentunya, penggunaan sistem HRIS (*human resources information sistem*) dapat diartikan sebagai perangkat lunak atau *software* untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan input, pelacakan dan rekapitulasi, dinilai lebih efisien dan mudah untuk berbagi informasi, penyimpanan data pekerja bisa diakses secara online, terdapat sistem otoritas yang memungkinkan data tersebut bersifat personal dan hanya bisa diakses oleh orang yang berwenang, dari pada menggunakan *microsft excel* data pekerja yang tersimpan secara manual relatif mudah dilihat oknum yang tidak berwenang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisu, Edytus. 2008. *Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Mengitung: Gaji Pokok, Uang Lembur Gaji Sundulan, Insentif-Bobus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pension-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*. Jakarta: Praninta Offset.
- Abu al-Fadhli Ahmad bin ‘Ali bin Muhammad, Bulughul Maram Min Adillati al-Ahkam, (Daaru al-Falaq: ar-Riyadh, 1424 H) Jilid 1
- At-tunisi Bhokhori, 2017. *Konsep Teologi IbnuTaimiyah*, (Yogyakarta: CV Budi Utomo
- Arkal, M, Salim, 1999 *Etika Investasi Negara: Persepektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*. Jakarta: Logos.
- A Islahi. A, 1997. *Konsesii Ekonomi Ibnu Taimiyah*. PT. Bina Ilmu.
- Anwar, Syamsul 2007. *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Akad Dalam Fiqih Muamalat*, Jkarta: Raja Grafindo Perseda
- Ahmad, *Diwawancara Oleh Penulis*, Jember, 30 Juni 2022
- Departemen Agama RI. 2006. *Al-Qur’an Dan Terjemah*. Jakarta: Maghfirah Pustaka.
- Dessler, Gery. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Departemen Agama RI. 2011. *Al-Hidayah*. Jakarta: Kalim.
- Fauroni, Muhammad R Lukman. 2008. *Visi Al-Qur’an Tentang Etika Dan Bisnis*. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Diniyah.
- Farhan, *Diwawancara Oleh Penulis*, Jember, 14 Juni 2022
- Fadli, *Diwawancarai Oleh Penulis*, Jember, 05 Juni 2022
- Ghufran A. Mas’adi, 2002 *Fiqih Muamalah Kontekstual*, Jakarta: PT. Raja Greafindo Persada.
- Hendra. *Diwawancara Oleh Penulis*, Jember, 7 September 2021.
- Huri, *Diwawancara Oleh Penulis*, Jember, 14 Juni 2022
- Hasibuan, Maluyu Sp. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed Revisis. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hadiri, Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, cet Ke-8.
- Hasan, Iqbal M 2002. *pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasi*, Jakarta: ghalia Indonesia.
- Ibnu Majah Abu Abdillah Muhammad bin Yazid, Sunan Ibnu Majah, (Al-‘Arabiyah),
- Ibrahim, Ahmad Abu Sinn, 2006. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafinda Persada.
- Junaidi, *Diwawancara Oleh Penulis*, Jember, 28 Juni 2022
- Khakim, Abdul. 2006. *Aspek Hukum Pengupahan* Bandung: Cintra Aditiya Bakti.
- Karim, Adiwarman Azwar. 2008. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Manan, Abdul M. 1998. *Islamic Economic, Teory And Practice*, Terj. M Nastangin. Yogyakarta: Dana Bhakti Waqaf.
- Mundir, 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jember: STAIN Jember Press.
- M. Lexy J. 2010 *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Taufik, *Diwawancara Oleh Penulis*, Jember, 17 Juni 2022
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Poerwadarmita, W. J. S. 2006. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Ed. Iii, Cet, Ke 3 Jakarta: Balai Pustaka.
- Rahman, Afzalur. 1995. *Ecnomic Doctrines of Islam Volome II*, Terj. M Nastangin Soeroyo. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Suma, Amin Muhammad. 2002. *Ijtihad Ibnu Taimiyah Dalam Fiqih Islam*. Jakarta: Pustaka Firdau.
- Suhendi, Hendi. 2002. *Fiqih Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syarif, Chaundhry Muhammad. 2014 *Fundamental Of Islamic Economic System*, Ter. Suherman Rosyid. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siska Yulia, 2015. *Manusia dan sejarah*, Yogyakarta: Garud Hawaca.
- Syafie Rahmat, 2011. *Fiqih Muamalah*, Bandung: Pustaka Satia

Syakir, *Diwawancara Oleh Penulis*, Jember, 19 Juni 2022

Sanusih, *Diwawancara Oleh Penulis*, Jember, 05 Juni 2022

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R,D.* Bandung: Alfabeta.

Saifullah, Moh Al Aziz, 2005. *Fiqih Islam Lengkap*, Surabaya: Terang Surabaya.

Tim Penyusun IAIN Jember. 2018. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah.* Jember: IAIN Jember Press.

Usman, Nurudin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Manajemen.* Jakarta: Grasindo.

Veitzhal Rivai 2017. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Ed 4 Cet 12 Jakarta: Rajawali Pres

Widodo, Joko. 2018. *Analisis Kebijakan Public, Konsep Dan Aplikasi Analisis proses Kebijakan Publik.* Malang: Media Nusa Creative.

Wibowo 2017. *Manajemen Kinerja*, Ed 5 Cet 12. Depok: Rajawali Pers

Yulia Siska 2015 *Manusia dan sejarah.* Yogyakarta: Garud Hawaca.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abd Halim
NIM : E20182168
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang berjudul “Studi Komparasi Pemikiran Afzalur Rahman Dan Ibnu Taimiyah Tentang Implementasi Konsep Keadilan Dalam Pengupahan Pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali pengutipan yang sudah disebutkan sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan kebenaran dari isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Jember, 03 Oktober 2022

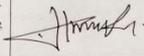
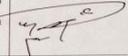
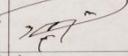
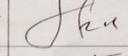
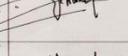
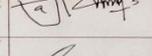
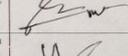
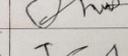
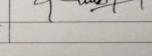
Yang Menyatakan

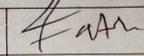
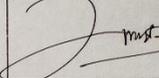
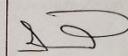


Abd Halim

JURNAL PENELITIAN

Lokasi Penelitian PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember Jalan Moch Seruji,
Gambirono Krajan, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

NO	Hari dan Tanggal	Kegiatan	TTD
1.	Rabu, 01 Juni 2022	Penyerahan Surat Ijin Penelitian Di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember	
2.	Jumat, 03 Juni 2022	Surat Ijin Penelitian Diterima Oleh HRD PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember	
3.	Sabtu, 05 Juni 2022	Wawancara Kepada HRD Dan GA PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember	
4.	Sabtu, 05 Juni 2022	Wawancara Kepada Area Penjualan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember	
5.	Sabtu, 05 Juni 2022	Wawancara Kepada Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember	
6.	Selasa, 14 Juni 2022	Wawancara Kepada Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember	
7.	Selasa, 14 Juni 2022	Wawancara Kepada Area Gudang PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember	
8.	Jumat 17 Juni 2022	Wawancara Kepada Area Pengiriman Produk PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember	
9.	Sabtu, 18 Juni 2022	Wawancara Kepada Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember	
10.	Sabtu, 18 Juni 2022	Wawancara Kepada Karyawan PT	

		Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember	
11.	Minggu, 19 Juni 2022	Wawancara Kepada Area Produksi PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember	
12.	Selasa, 28 Juni 2022	Wawancara Kepada Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember	
13.	Selasa, 28 Juni 2022	Wawancara Kepada Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember	
14.	Selasa, 28 Juni 2022	Wawancara Kepada Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember	
15.	Kamis, 30 Juni 2022	Wawancara Kepada Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember	

Jember, 02 Juli 2022
PT. Sumber Graha Sejahtera


Heri Junaidi

PEDOMAN WAWANCARA

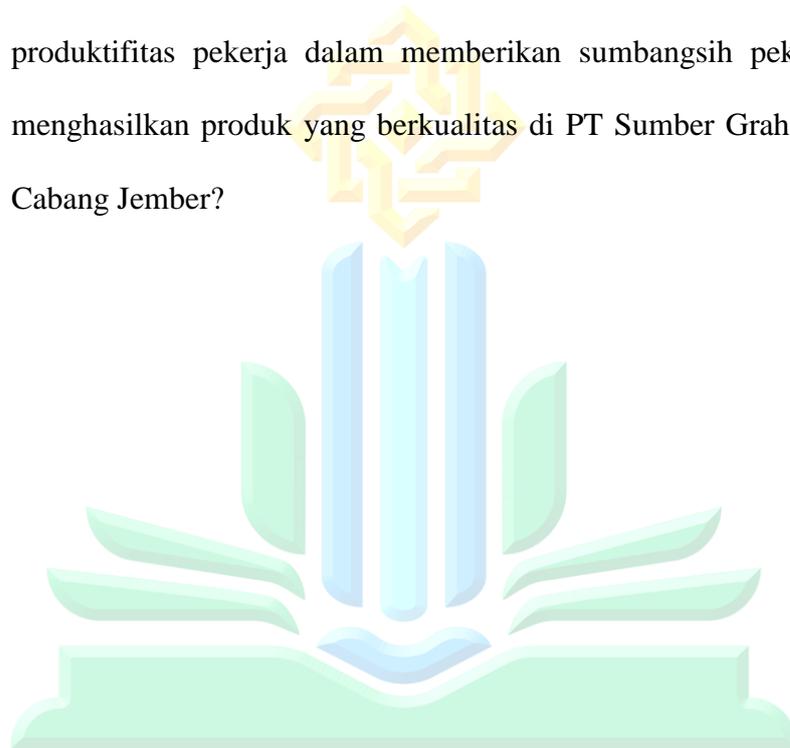
A. Pihak Perusahaan

1. Bagaimana Sejarah Berdirinya PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember?
2. Bagaimana Sistem Pembayaran Upah Pekerja Di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember?
3. Bagaimana Sistem Penetapan Upah Pekerja, Serta Adakah Intensif Dari PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember Untuk Mendorong Produktifitas Pekerja?
4. Berapa Upah Yang Diterima Oleh Pekerja PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember?
5. Apa Dasar Dan Landasan Dalam Penentuan Upah Di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember?

B. Pihak pekerja`

1. Apa setatus/jabatan bapak/ibu di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember?
 - a. Sudah berapa lama bekerja di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember?
 - b. Apa jabatan bapak ibu di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember?
2. Bagaimana sistem pengupahan di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember?
 - a. Harian, mingguan atau bulanan?

- b. Apa harapan bapak/ibu tentang sistem pengupahan di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember?
 - c. Apakah implementasi pengupahan di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember sudah sesuai dengan prosedur?
3. Bagaimana Implementasi pengupahan, serta intensif untuk mendorong produktifitas pekerja dalam memberikan sumbangsih pekerja untuk menghasilkan produk yang berkualitas di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember?



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B-331 /Un.22/7.a/PP.00.9/04/2022
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

18 April 2022

Kepada Yth.

Kepala PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Abd Halim
NIM : E20182168
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Bisnis dan Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Studi Komperasi Pemikiran Ibnu Taimiyah dan Afzalur Rahman Tentang Implimentasi Konsep Keadilan Dalam Pengupahan di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Nurul Widyawati Islami Rahayu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



**PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA CABANG JEMBER
(SAMPOERNA KAYOE GROUP)**

Jl. Moch. Seruji, Gambirono Krajan, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember.
Jawa Timur. Kode Pos: 68154 Telp. (0331) 714514

Website: <https://www.sampoernakayoe.co.id/id/perusahaan-kami/>

SAMPOERNA KAYOE

SURAT KETERANGAN

Nomor: 04/HRD-GA/PTSGS/2022

Kami yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Heri Junaidi
Jabatan : HRD dan GA
Unit Kerja : PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember

Dengan ini menerangkan sebenarnya bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Abd Halim
NIM : E20182168
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Universitas : Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember selama 1 (satu) bulan, terhitung mulai Juni sampai dengan Juli 2022 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul "**Studi Komparasi Pemikiran Afzalur Rahman Dan Ibnu Taimiyah Tentang Implementasi Konsep Keadilan Dalam Pengupahan Pada Pt Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember**"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Jember, 02 Juli 2022

PT. Sumber Graha Sejahtera

Heri Junaidi

DOKUMENTASI



Tahap Pembuatan Kayu Lapis



Wawancara Dengan Pekerja



Proses Pembuatan Kayu Lapis Di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember



Kayu Lapis Yang Sudah Jadi



Wawancara Dengan HRD PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Jember

BIODATA PENULIS



A. Biodata

Nama : Abd. Halim
NIM : E20182168
TTL : Jember, 01 April 1998
Alamat : Dusun Jatisari, Desa Tisnogambar, RT/RW 01/03. Kec,
Bangsalsari, Kab Jember
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah
Email : abdulhalimjr62@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. TK. Bustanul Ulum Bulugading (2003-2005)
2. MI. Bustanul Ulum Bulugading (2005-2011)
3. MTs. Bustanul Ulum Bulugading (2011-2014)
4. MA. Bustanul Ulum Bulugading (2014-2017)
5. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2018-2022)