

**PENERAPAN UPAH KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM
EKONOMI SYARIAH**

(Studi Kasus di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali)

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Fakultas Syariah

Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Hukum (S.H)



Oleh:

RISKA WAHYU NOVIYANA
NIM. 192.111.133

**PROGAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH (MU'AMALAH)
JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN FILANTROPI ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN MAS SAID SURAKARTA**

2023

**PENERAPAN UPAH KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM
EKONOMI SYARIAH**

(Studi Kasus di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali)

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Dalam Bidang Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Disusun Oleh:

RISKA WAHYU NOVIYANA
NIM. 19.21.1.1.133

Surakarta, 16 Mei 2023

Disetujui dan disahkan Oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



Nurul Huda, M.Ag.

NIP. 19760829 200501 1 002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : RISKA WAHYU NOVIYANA

NIM : 19.21.1.1.133

PROGRAM STUDI : HUKUM EKONOMI SYARIAH

Menyatakan bahwa penelitian skripsi yang berjudul **PENERAPAN UPAH KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali)**

Benar – benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 16 Mei 2023



Riska Wahyu Noviyana

NIM 19.21.11.1133

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdri : Riska Wahyu Noviyana

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Syariah

Universitas Islam Negeri (UIN)

Raden Mas Said Surakarta

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Riska Wahyu Noviyana NIM: 19.21.1.1.133 yang berjudul:

PENERAPAN UPAH KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali)

Sudah dapat dimunaqasyahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah). Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasyahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 16 Mei 2023

Dosen Pembimbing



Nurul Huda, M.Ag.

NIP. 19760829 200501 1 002

PENGESAHAN

PENERAPAN UPAH KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH

(Studi Kasus di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali)

Disusun Oleh:

RISKA WAHYU NOVIYANA

NIM. 19.21.1.1.133

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah

Pada hari Rabu tanggal 7 Juni 2023

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar

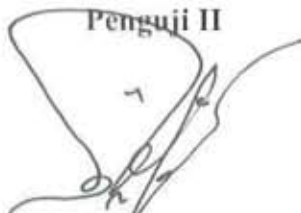
Sarjana Hukum (S.H) Di Bidang Hukum Ekonomi Syariah

Penguji I



Fery Datta, S.H., M.Hum.
NIP. 19840202 201503 1 004

Penguji II



Seno Aris Sasmito, M.H.
NIP. 19920806 201903 1 015

Penguji III



Diana Zuhroh, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19740725 200801 2 008

Dekan Fakultas Syariah



Dr. Ismail Yahya, MA
NIP. 19750409 199903 1 001

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ
وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

”Wahai orang-orang yang beriman, Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu.”

(QS. An-Nisa’: 29)

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan sebuah karya sederhana yang membutuhkan perjuangan dalam menyelesaikannya. Dengan bangga penulis mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Bapak Wagiman Wasis Winulyo, seorang yang biasa saya sebut Ayah yang berhasil membuat saya bangkit dari kata menyerah. Alhamdulillah kini saya bisa berada di tahap ini, menyelesaikan Skripsi ini hingga selesai.
2. Ibu Amini, perempuan hebat yang selalu menjadi penyemangat, saya persembahkan Skripsi untukmu. Terimakasih sudah melahirkan, merawat dan membesarkan saya dengan penuh cinta. Selalu berjuang untuk kehidupan saya dan bekerja kerja keras hingga akhirnya saya bisa tumbuh dewasa dan bisa berada di posisi saat ini.
3. Bapak Nurul Huda, M.Ag selaku dosen pembimbing, terimakasih atas bimbingan, kritik dan saran dan selalu meluangkan waktunya disela kesibukan. Menjadi salah satu dari anak bimbinganmu merupakan nikmat yang sampai saat ini saya selalu syukurkan. Terimakasih bapak, semoga jerih payahmu terbayarkan dan selalu dilimpahkan kesehatan.
4. Nadia Maharani Ratnadewati, sahabat yang sudah saya anggap seperti saudaraku yang selalu membersamai meniti pahitnya kehidupan, yang tidak pernah meninggalkan saya dan selalu menemani saya selama proses mengerjakan Skripsi. Terimakasih sudah menguatkan dan menjadi panutan.

5. Sherly Aprilia Wulandari, salah satu sahabat baik saya sejak SMP, yang selalu menguatkan setiap saat selama proses mengerjakan Skripsi. Terimakasih sudah selalu ada.
6. Marifatul Hamdiah salah satu teman terbaik saya dikampus, yang selalu ada disaat saya membutuhkan, yang setiap saat mengingatkan ibadah disela kesibukanku mengerjakan Skripsi dan selalu mendengarkan setiap keluh kesahku. Suatu keberuntungan bisa bertemu denganmu.
7. Teman-teman Fakultas Syariah angkatan 2019 khususnya Prodi Hukum Ekonomi Syariah dan Keluarga Besar HES D 2019 yang telah memberikan keceriaan, semangat, canda tawa susah sedih, dan curahan motivasi untuk kehidupan yang fana ini, serta berbagai pengalaman yang tidak terlupakan selama menempuh masa perkuliahan.
8. Dan yang terakhir, ucapan terimakasih kepada diri sendiri yang telah berjuang menyelesaikan Skripsi ini meskipun terkadang ingin menyerah. Semoga suatu saat kamu bangga pada diri sendiri dan belajar untuk menghargai setiap proses yang terjadi.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang dipakai dalam penulisan skripsi di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta didasarkan kepada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988. Pedoman transliterasi tersebut adalah:

1. Konsonan

Fenom konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, sedangkan dalam sebagian lagi dilambangkan dengan huruf serta tanda sekaligus. Daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin adalah sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	b	Be
ت	ta	t	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik diatas)
ج	jim	j	Je
ح	ha	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	Ka dan ha
د	dal	d	De
ذ	zal	ž	Zet (dengan titik diatas)

ر	ra	r	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	s	Es
ش	syin	sy	Es dan ye
ص	ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	... ‘.....	Koma terbalik diatas
غ	gain	g	Ge
ف	fa	f	Ef
ق	qaf	q	Ki
ك	kaf	k	Ka
ل	lam	l	El
م	mim	m	Em
ن	nun	n	En
و	wau	w	We
ه	ha	h	Ha
ء	hamzah	... ‘...	Apostrop
ي	ya	y	ye

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	a
ِ	Kasrah	i	i
ُ	Dammah	u	u

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	كتب	Kataba
2.	ذكر	Zukira
3.	يذهب	Yazhabu

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
أ.....ى	Fathah dan ya	Ai	a dan i
أ.....و	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	كيف	Kaifa
2.	حول	Haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أ....ى	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis diatas
أ....ي	Kasrah dan ya	ī	i dan garis diatas
أ.....و	Dammah dan wau	ū	u dan garis diatas

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	قال	Qāla
2.	قيل	Qīla
3.	يقول	Yaqūlu
4.	رمي	Ramā

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua:

- Ta Marbutah hidup atau yang mendapatkan harakat fathah, kasrah atau dammah transliterasinya adalah /t/.
- Ta Marbutah mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah /h/.
- Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang /al/ serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu transliterasinya dengan /h/.

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	روضة الأطفال	Rauḍah al-aṭfāl/ rauḍatul aṭfāl
2.	طلحة	Ṭalhah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau Tasydid yang dalam sistem penulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda yaitu tanda Syaddah atau Tasydid. Dalam transliterasi ini tanda Syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda Syaddah itu.

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	ربنا	Rabbana
2.	نزل	Nazzala

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam bahasa Arab dilambangkan dengan huruf yaitu ال. Namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyyah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu huruf /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu. Sedangkan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti dengan huruf Syamsiyyah atau Qamariyyah, kata sandang ditulis dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sambung.

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	الرَّجُل	Ar-Rajulu
2.	الجلال	Al-Jalālu

7. Hamzah

Sebagaimana telah disebutkan di depan bahwa Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Apabila terletak di awal kata maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa huruf alif. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	أكل	Akala
2.	تأخذون	ta'khuduna
3.	النؤ	An-Nau'u

8. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem bahasa Arab tidak mengenal huruf kapital, tetapi dalam transliterasinya huruf kapital itu digunakan seperti yang berlaku dalam EYD yaitu digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandangan maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah nama diri tersebut, bukan huruf awal atau kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan tersebut disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak digunakan.

Contoh :

No.	Kalimat Arab	Transliterasi
1.	الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
2.	الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ	Ar-rahmānir rahīm

9. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata baik fi'il, isim maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka penulisan kata tersebut dalam transliterasinya bisa dilakukan dengan dua cara yaitu bisa dipisahkan pada setiap kata atau bisa dirangkaikan.

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
	وإنَّ اللّٰهَ لَهِوَ خَيْرِ الرَّازِقِينَ	Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/ Wa innallāha lahuwa khairur- rāziqīn
	فأوفوا الكيل والميز	Fa aufū al-Kaila wa al-mīzāna/ Fa auful-kaila wal mīzāna

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENERAPAN UPAH KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali)**. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah), Fakultas Syari'ah UIN Raden Mas Said Surakarta.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta.
2. Bapak Dr. Ismail Yahya, S.Ag., M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta.
3. Bapak Dr. Ah. Kholis Hayatuddin, M. Ag., selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam, Fakultas Syariah.
4. Bapak Masjupri, S.Ag. M.Hum., selaku Sekertaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam, Fakultas Syariah.

5. Bapak Julijanto, S.Ag, M.Ag., selaku Koordinator Progam Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah.
6. Bapak Ahmad Hafidh, S. Ag., M. Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik Prodi Hukum Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam, Fakultas Syariah.
7. Bapak Nurul Huda, M.Ag., selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh Dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan ilmunya, semoga segala ilmu yang telah diberikan dapat bermanfaat di kehidupan yang akan datang.
9. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta.
10. Kedua orang tua, Bapak Wagiman Wasis Winulyo dan Ibu Amini serta keluarga besar, terimakasih atas doa, curahan kasih sayang yang tulus, dukungan dan pengorbanan yang tidak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tidak pernah aku lupakan.
11. Para pihak yang terlibat dalam penelitian skripsi, Pemilik CV dan Karyawan di Desa Bendungan.
12. Seluruh keluarga dan teman-teman angkatan 2019 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah HES D.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu persatu yang telah berjasa dan membatu baik moril maupun spiritnya dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, untuk itu penyusun mengharap kritik dan saran yang membangun untuk tercapainya kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Sukoharjo, 16 Mei 2023

Riska Wahyu Noviyana

NIM. 19.21.11.133

ABSTRAK

RISKA WAHYU NOVIYANA, NIM: 192111133, “**PENERAPAN UPAH KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH (STUDI KASUS DI DESA BENDUNGAN, KECAMATAN SAWIT, KABUPATEN BOYOLALI)**”. Upah mengupah merupakan bentuk kegiatan tolong menolong antara sesama manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam Hukum Ekonomi Syariah Upah-mengupah disebut sebagai *Ujrah*. Adapun permasalahan dalam penelitian membahas mengenai penerapan upah karyawan di Desa Bendungan apakah penerapan upah sudah sesuai dengan Hukum Ekonomi Syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan upah karyawan di CV yang ada di Desa Bendungan menurut perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian *field research* (penelitian lapangan) dengan menggunakan metode wawancara, penulis langsung mewawancarai tentang aktivitas atau kegiatan ketiga CV di Desa Bendungan. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, penelitian ini bersifat deduktif, menggunakan proses pada suatu kasus yang bersifat umum, yang keberadaannya telah diketahui atau diyakini, dan akan ditarik kesimpulan di akhir yang bersifat khusus.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Penerapan Upah Karyawan Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali). Bahwa Penerapan Upah Karyawan di Desa Bendungan yang dilakukan masing-masing pemilik CV beragam dan besarnya nominal upah tergantung pada posisi karyawan, banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja dan masa kerja karyawan. Berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah penerapan upah karyawan di masing-masing CV yang ada di Desa Bendungan belum memenuhi rukun dan syarat pembayaran *ujrah*.

Kata Kunci: Hukum Ekonomi Syariah, Upah, Karyawan.

ABSTRACT

RISKA WAHYU NOVIYANA, NIM:192111133, **“IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE WAGES ACCORDING TO SHARIA ECONOMIC LAW PERSPECTIVE (CASE STUDY IN BENDUNGAN VILLAGE, PALM SUBDISTRICT, BOYOLALI DISTRICT)”**. Wages are a form of mutual assistance between human beings to meet their needs. In Sharia Economic Law Wages are referred to as Ujrah. The problems in this study discuss the implementation of employee wages in Bendungan Village and whether the implementation of wages is in accordance with Sharia Economic Law. This study aims to determine the implementation of employee wages in CV in Bendungan Village according to the perspective of Sharia Economic Law.

This study used a form of field research using the interview method. The author directly interviewed the activities of the three CVs in Bendungan Village. The data sources used are primary data and secondary data, this research is deductive in nature, using a process in a case that is general in nature, whose existence is known or believed, and specific conclusions will be drawn at the end.

Based on the results of research on the Implementation of Employee Wages According to the Perspective of Sharia Economic Law (Case Study in Bendungan Village, Sawit District, Boyolali Regency). Whereas the implementation of Employee Wages in Bendungan Village that is carried out by each CV owner varies and the amount of nominal wages depends on the position of the employee, the number of results achieved in working time and the period of service of the employee. Based on Sharia Economic Law, the implementation of employee wages in each CV in Bendungan Village has not fulfilled the pillars and conditions for paying ujrah.

Keywords: Sharia Economic Law, Wages, Employees.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS	iv
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQASYAH.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR	xvii
ABSTRAK	xx
DAFTAR ISI.....	xxii
DAFTAR TABEL	xxv
DAFTAR LAMPIRAN	xxvi

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Kerangka Teori.....	9
F. Tinjauan Pustaka	16
G. Metode Penelitian.....	20
H. Sistematika Penulisan	24

BAB 11 PENERAPAN UPAH KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH

A. Gambaran Umum Tentang Upah.....	26
------------------------------------	----

1. Pengertian Upah	26
2. Dasar Upah.....	28
3. Rukun dan Syarat Upah	31
4. Dasar Penentuan Upah	33
5. Prinsip-Prinsip Upah	35
B. Upah Minimum Kabupaten Boyolali	39

**BAB 111 PENERAPAN UPAH KARYAWAN DI DESA BENDUNGAN,
KECAMATAN SAWIT, KABUPATEN BOYOLALI**

A. Gambaran Umum Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali	42
1. Letak Wilayah Desa Bendungan	42
2. Kondisi Demografi.....	43
3. Kondisi Pendidikan	43
4. Kondisi Keagamaan	44
5. Kondisi Ekonomi	44
6. Kondisi Sosial	45
B. Penerapan Upah Karyawan Di Desa Bendungan.....	45
1. Deskripsi CV.....	47
2. Kesepakatan Perjanjian Awal Pemilik dan Karyawan CV.....	48
3. Penetapan Upah.....	51
4. Waktu Pemberian Upah.....	53

**BAB IV PENERAPAN UPAH KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF
HUKUM EKONOMI SYARIAH (STUDI KASUS DI DESA BENDUNGAN,
KECAMATAN SAWIT, KABUPATEN BOYOLALI)**

A. Analisis Terhadap Penerapan Upah Karyawan Di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali.....	55
B. Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penerapan Upah Karyawan Di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali	58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Upah Karyawan disetiap CV.....	47
Tabel 2 Perhitungan Upah di CV Bojas	52
Tabel 3 Perhitungan Upah di CV Inoic	53
Tabel 4 Perhitungan Upah di CV Caping Aneka Usaha	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	72
Lampiran 2 Panduan wawancara masing-masing pemilik CV	72
Lampiran 3 Panduan wawancara masing-masing karyawan CV.....	74
Lampiran 4 Data karyawan CV.....	75
Lampiran 5 Daftar upah CV.....	76
Lampiran 6 SK pendirian CV	77
Lampiran 7 Dokumentasi CV	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia makhluk sosial yang selalu membutuhkan orang lain, sehingga pada setiap manusia ada dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain. Salah satu interaksi yang dilakukan oleh manusia dengan orang lain yaitu membangun hubungan kerja. Manusia bekerja sama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, kolaborasi ini terjadi antara kedua belah pihak yang saling membutuhkan. Dimana pihak yang menyediakan layanan atau tenaga kerja disebut buruh atau karyawan, sedangkan pihak yang menyediakan pekerjaan disebut majikan.¹

Indonesia merupakan salah satu diantara negara berkembang, mayoritas negara berkembang selalu ada problematika. Adapun permasalahan di bidang ketenagakerjaan yang paling dominan dan substansi adalah upah.² Upah adalah hak yang di terima dan di nyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang di tetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan.

¹ Novi Yanti Sandra Dewi, *Pengupahan Dan Kesejahteraan Dalam Pespektif Islam*, Jurnal Econetica, Vol.1, Nomor 2, November 2019, hlm. 11-24.

² Mulyadi, *Penetapan Upah Minimum Provinsi*, Jurnal Katalogis, Vol.4, Nomor 2, Februari 2016, hlm. 209-18.

Upah minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah di lakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang, yang di tetapkan atas dasar suatu peraturan dalam perundang-undangan serta di bayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun keluarganya.³ Sasaran dari kebijakan upah minimum yaitu untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Dengan demikian kebijakan upah minimum adalah:

1. Menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkatan tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.⁴

Guna menstarakan standar upah, pemerintah menetapkan upah minimum di setiap daerah, dalam hal ini pengusaha tidak di perkenankan memberikan upah di bawah minimum yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Kebijakan upah minimum merupakan salah satu

³ Catherine Saget, *Penentuan Besaran Upah Minimum di Negara Berkembang*, (Jakarta: International Labour Organization, 2006)., hlm. 1-28.

⁴ Zzaty, Rafika Sari, *Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia*, *Jurnal Ekonomi Kebijakan Publik*, Vol.4 , Nomor 24, 2013.

cara mewujudkan penghasilan yang layak bagi buruh atau karyawan, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan buruh itu sendiri tanpa mengabaikan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan ekonomi pada umumnya.

Di Indonesia, masing-masing provinsi menetapkan upah minimum yang berbeda-beda. Upah Minimum Kota atau UMR Jawa Tengah 2023 telah ditetapkan Gubernur Ganjar Pranowo melalui Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/54 Tahun 2022 tentang Upah Minimum pada 35 Kabupaten atau Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023. Dari keputusan tersebut, diketahui bahwa wilayah dengan UMK 2023 tertinggi di Kota Semarang sebesar Rp 3.060.348, sementara wilayah dengan UMK terendah di Kabupaten Banjarnegara sebesar Rp 1.958.169.

Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Boyolali 2023 menjadi Rp 2.155.712,9 kenaikan tersebut berkisar Rp 145.413 di bandingkan dengan UMK Boyolali 2022 senilai Rp 2.010.299,30. Hal tersebut tercantum dalam Keputusan Gubernur Jawa Tengah 561/54/2022 tentang Upah Minimum pada 35 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah 2023.⁵

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka CV merupakan salah satu bentuk badan usaha yang tergolong sebagai pengusaha/pemberi kerja yang memiliki

⁵Kompas.com dikutip dari <https://regional.kompas.com/read/2022/12/07/202536278/daftar-ump-dan-umk-jateng-2023-berlaku-mulai-1-januari-2023?page=all> diakses pada 15 Desember 2022.

kewajiban untuk tunduk pada peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang berlaku.

Jumlah Perusahaan Menurut Bentuk Badan Hukum di Kabupaten Boyolali, 2014-2018.

Type Badan Hukum Type of Business Entity	2014	2015	2016	2017	2018
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Perseroan Terbatas	64	144	162	147	93
CV/Firma	123	153	238	206	143
Koperasi	23	26	27	14	19
Perorangan	482	504	473	377	292
Lainnya	4	10	6	3	5
Jumlah/Total	696	837	906	747	552

Sumber: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Boyolali

Dalam islam pemberian upah tertulis dalam QS An-Nahl:

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. (Q.S An-Nahl: 90).

طَيِّبَةَ حَيَوَةٍ مِّنْ عَمَلٍ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
يَعْمَلُونَ كَانُوا مَا بَاحْسَنِ أَجْرَهُمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ

Artinya: Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan

dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.
(Q.S An-Nahl: 97).

Sudut pandang Ekonomi Islam dalam menciptakan keadilan ekonomi bagi para tenaga kerja, yang kaitannya dengan pemberi kerja dan tenaga kerja yaitu memiliki hubungan kerja. Prinsip keadilan dalam Islam memastikan bahwa upah yang diterima pekerja harus sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh tenaga kerja itu sendiri. Oleh karena itu upah harus dibayarkan dengan adil dan tidak terlalu rendah, sehingga bisa untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari tenaga kerjanya. Namun disisi lain juga harus diperhatikan, upah juga tidak boleh dibayarkan begitu tinggi sehingga pemilik pengusaha tidak kehilangan keuntungan dari kerjasama antara kedua belah pihak tersebut.⁶

Penetapan Upah Minimum di Kecamatan Sawit khususnya di Desa Bendungan ternyata belum dipatuhi sejumlah perusahaan, masih terdapat karyawan yang bekerja di perusahaan yang masih belum menerima gaji sesuai UMR atau masih dibawah UMR, sehingga membuat karyawan mengeluh dengan upah yang di dapat. Adapun perusahaan yang ada di Desa Bendungan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali antara lain adalah.

CV Bojas, merupakan perusahaan yang memproduksi barang regulator kompor gas. CV Bojas didirikan oleh Bapak Sarman pada tahun awal Tahun 2019, CV Bojas mempunyai 10 orang karyawan. Mekanisme rekrutmen pada CV ini dilakukan secara lisan dan bagi calon karyawan yang sudah berpengalaman lebih diutamakan. Dalam perjanjian awal sudah dijelaskan

⁶ Izzatul, Salwa dan Kurnia Rachmat, *Upah Dalam Perspektif Islam* (Bogor: STIU Darul Qur'an, 2020)., hlm.42.

sistem penggajian yang dimana gaji yang mereka dapat tergantung dengan barang yang terjual atau omset. Rata rata upah yang didapatkan karyawan selama satu bulan yaitu Rp. 500.000 – Rp. 700.000. Pemilik CV Bojas Bapak Sarman menjelaskan bahwa tidak menggaji karyawan sesuai dengan UMR yang ada di karenakan struktur manajemen CV yang belum berjalan dengan baik dan sistem penggajian masih dilakukan secara manual.⁷

CV Inoivc, merupakan perusahaan yang memproduksi minuman atau susu pasteurisasi. CV Inoic didirikan oleh Ibu Ika pada pertengahan Tahun 2018, CV Inoic mempunyai 3 orang karyawan. Mekanisme rekrutmen pada CV ini dilakukan secara pribadi dan lisan karena ke 3 anggota karyawannya merupakan saudara yang masih ada ikatan keluarga. Dalam perjanjian awal dijelaskan upah yang diterima dan sistem penggajian dilakukan secara adil sama rata antara karyawan satu dengan karyawan yang lain. Adapun upah yang didapat selama satu hari bekerja setiap karyawan yaitu Rp. 25.000 dimulai dari pukul 08.00 - 15.00 WIB. Pemilik CV Inoic Ibu Ika menjelaskan bahwa tidak menggaji karyawan sesuai dengan UMR yang ada dikarenakan masa berdiri CV yang belum lama dan jumlah karyawan yang masih sedikit dan banyaknya biaya operasional.⁸

CV Caping Aneka Usaha, merupakan perusahaan yang memproduksi barang caping. CV Caping Aneka Usaha didirikan oleh Bapak Raharjo pada tahun 90 an , dan sudah generasi KE-2 oleh Bapak risky, CV Caping Aneka

⁷ Sarman, *Wawancara*, 17 November 2022 di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

⁸ Ika, *Wawancara*, 18 November 2022 di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

Usaha mempunyai 5 orang karyawan. Mekanisme rekrutmen pada CV ini dilakukan secara lisan dan tidak ada perjanjian tertulis, 3 dari 5 anggota karyawannya merupakan ibu rumah tangga. Sistem penggajian di CV ini berbeda beda, 3 karyawan yang bertugas menjahit caping mendapatkan gaji seminggu satu kali satu bendel caping berisi 10 pcs dengan bayaran Rp. 5000 sehingga pendapatan karyawan menjahit caping berbeda beda setiap orangnya tergantung dengan berapa bendel mereka mampu menjahit dan 2 karyawan laki-laki sebagai tenaga mengepak caping mendapatkan gaji Rp. 25.000 jam kerja dimulai dari jam 15.00 – 21.00 WIB. Namun untuk karyawan mengepak caping mereka hanya bekerja seminggu 2/3 kali dalam seminggu. Pemilik CV Caping Aneka Usaha Bapak Risky menjelaskan bahwa tidak menggaji karyawan sesuai dengan UMR di karenakan jam operasional kerja yang fleksibel dan kebanyakan karyawan CV Caping Aneka Usaha yaitu ibu rumah tangga.⁹

Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Penerapan Upah Karyawan yang ada di Desa Bendungan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali apakah sudah sesuai dengan rukun dan syarat *ujrah* dalam Hukum Ekonomi Syariah. Maka peneliti menyusun dalam bentuk skripsi yang berjudul **“PENERAPAN UPAH KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali).”**

⁹ Risky, *Wawancara*, 18 November 2022 di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan upah karyawan di Desa Bendungan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali?
2. Bagaimana penerapan upah karyawan di Desa Bendungan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan penerapan upah karyawan di Desa Bendungan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang penerapan upah karyawan di Desa Bendungan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali dalam pandangan Hukum Ekonomi Syariah.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Praktis
 - a. Untuk menambah wawasan, pengetahuan penulis dan mahasiswa yang terkhusus untuk program studi Hukum Ekonomi Syariah dan

semua civitas akademika UIN Raden Mas Said serta semua pihak yang membaca penelitian ini.

- b. Sebagai bahan informasi serta masukan untuk kalangan masyarakat.
- c. Menjadi salah satu referensi atau bahan acuan untuk peneliti yang akan mengadakan penelitian yang sesuai dengan masalah yang serupa di waktu yang mendatang.

2. Manfaat Teoritis

- a. Untuk kepentingan ilmiah yang diharapkan bisa memberikan kontribusi yang memiliki kegunaan untuk keilmuan ekonomi baik secara umum maupun syariah.
- b. Sebagai bacaan dan sumbangan pemikiran untuk memperkaya khazanah keilmuan berkaitan dengan hukum ekonomi baik secara umum maupun syariah di UIN Raden Mas Said Surakarta.

E. Kerangka Teori

1. Upah

a. Pengertian Upah

Ujrah sendiri dalam bahasa Arab mempunyai arti upah pembahasan mengenai *ujrah* ini termasuk dalam pembahasan *ijarah* yang mana *ijarah* sendiri mempunyai arti sendiri. Upah secara ekonomi adalah harga yang harus dibayarkan kepada karyawan atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya

dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dan produksi.¹⁰

Upah dalam pengertian Islam merupakan imbalan atau balasan yang menjadi hak bagi buruh atau pekerja karena telah melakukan pekerjaannya. Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam al-Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri.

Surat An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*¹¹

¹⁰ Khairuddin, Haya Rizqa, *Perhitungan Biaya Pada Pengiriman Barang Menurut Perspektif Ujah Islam Dalam Akad Ijarah Bi Al-Amal* , jurnal Al-Mudharabah, Vol.2, Nomor 2, 2020, hlm. 115–60.

¹¹ Departemen pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000)., hlm.1108.

b. Dasar Upah

1) Landasan Al-Qur'an

Al-Qur'an sebagai sumber hukum upah salah satunya diambil dari Al-Qur'an Al-Ahqaf Ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

2) Landasan Sunnah

Sedangkan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah mengatakan bahwa Nabi Saw. memusuhi tiga golongan di hari kiamat yang salah satu golongan tersebut adalah orang yang tidak membayar upah pekerja.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

*Artinya: Berikanlah kepada buruh itu upahnya sebelum kering keringatnya.*¹²

3) Landasan Ijma'

Mengenai disyari'atkannya ijarah, semua umat bersepakat, tak seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (ijma) ini,

¹² Sunan Ibnu Majah Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Ibnu Majah, *Juz II Diterjemahkan Oleh Al Ustadz H. Abdullah Shonhaju* (Semarang: CV. Asy Syifa', 1993).

sekalipun ada beberapa orang di antara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak dianggap.¹³

c. Rukun dan Syarat Pengupahan

1) 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 yang menyewa sesuatu disebut musta'jir.

2) Sighat

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sighat akad, terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian Islam, ijab dan qabul dapat melalui: ucapan, utusan dan tulisan, isyarat, secara diam-diam, dan dengan diam semata.

3) Upah (*ujrah*)

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

4) Manfaat

Untuk mengontrak seorang *musta'jir* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya.

¹³ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001)., hlm. 124.

d. Dasar Penentuan Upah

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah dari para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.¹⁴

Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Menurut Susilo Martoyo beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut.

1) Upah menurut prestasi kerja

Yaitu pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

¹⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer* (Jakarta: PT. Raja Grafind Persada, 2006)., hlm. 113.

2) Upah menurut senioritas

Yaitu cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

3) Upah menurut kebutuhan lama kerjanya

Upah menurut kebutuhan yaitu cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, namun juga tidak berkekurangan.

e. Prinsip-Prinsip Upah

1) Besar upah yang harus diterima oleh pekerja.

Dalam Islam, besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak.

2) Kewajiban membayar upah.

Pengusaha berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara harian, mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah, jangan ditunda-tunda. Memperlambat pembayaran upah dapat menyebabkan penderitaan besar bagi para pekerja.

3) Keadilan dan Kelayakan Dalam pemberian upah.¹⁵

Keadilan, di dalam pemberian upah kita perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi samarata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan.

2. Upah Minimum Kabupaten Boyolali

Pengertian Upah Minimum Propinsi/Kabupaten/Kota Menurut pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-226/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum, upah minimum propinsi adalah upah yang berlaku

¹⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1990).

untuk seluruh kabupaten atau kota di satu propinsi.¹⁶ Besarnya upah minimum untuk setiap wilayah propinsi atau kabupaten atau kota tidak sama karena tergantung nilai kebutuhan hidup minimum (KHM) di daerah bersangkutan, Upah Minimum Kabupaten Boyolali sebesar Rp 2.155.712,29.

F. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan suatu penelitian terdahulu yang dipaparkan secara deskriptif maupun secara analitik dengan tujuan dari adanya hasil kajian peneliti sebelumnya, peneliti dapat memperkirakan manfaat hasil penelitian yang akan dilaksanakan serta menghindari adanya plagiasi dalam suatu penelitian.¹⁷ Berdasarkan penelaahan terhadap beberapa penelitian terdahulu, maka penulis menemukan penelitian yang hampir sama dengan penelitian ini. Namun demikian, ditemukan substansi yang berbeda dengan persoalan yang akan penulis angkat seperti:

Pertama, Skripsi oleh Lin Safitri, Tahun 2019, berjudul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Upah Karyawan Yang Di Bawah Standar Upah Minimum Regional (Studi Kasus CV Ec-Print Comunnica Palembang)”. Hasil penelitian ini membahas mengenai tentang penerapan upah perusahaan

¹⁶ G Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1986), hlm.93.

¹⁷ Lila Pangestu Hadiningrum, *Metode Penelitian Sebuah Pengantar Disiplin Keilmuan*, (Malang: Ahli Media Press, 2021), hlm. 21-22.

CV Ec-Print Comunnica Palembang belum sesuai dengan standar upah minimum, bahwa upah yang diberikan belum memenuhi rukun ijarah dan upah yang diberikan memang berbeda dengan perusahaan lain.¹⁸ Persamaanya adalah sama-sama mengkaji terkait dengan penetapan upah minimum regional yang ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah (Ujrah). Yang membedakan dengan skripsi peneliti adalah terletak pada objek penelitian, Skripsi Lin Safitri menggunakan satu perusahaan (CV) sebagai objek peneliti sedangkan peneliti menggunakan beberapa perusahaan di satu desa untuk mengetahui alasan dan mengambil sebuah kesimpulan sebagai objek peneliti disamping itu masalah yang diangkat juga berbeda.

Skripsi oleh Septi Wulan Sari “Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) Dan Hukum Ekonomi Islam (Studi Kasus Bengkel Las Di Desa Tanjungsari Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung)”. Skripsi ini membahas tentang Upah pekerja bengkel las di Desa Tanjungsari untuk kuli dengan sistem harian dan produk etalase, knopi dan lainnya selain stainless dan harmonika belum memenuhi standar UMK Tulungagung, namun untuk tukang baik sistem harian atau borongan telah memenuhi standar.¹⁹ Persamaanya adalah sama-sama mengkaji terkait dengan penetapan upah minimum pada pekerja atau karyawan dan jenis penelitian yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Yang membedakan dengan skripsi peneliti

¹⁸ Lin Safitri, *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Upah Karyawan Yang Di Bawah Standar Upah Minimum Regional*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2019.

¹⁹ Septi Wulan Sari, *Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) Dan Hukum Ekonomi Islam*, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, 2015.

adalah terletak pada, Skripsi Septi Wulan Sari ditinjau dari upah minimum kabupaten (UMK) dan Hukum Ekonomi Islam sedangkan skripsi peneliti hanya menggunakan tinjauan Hukum Ekonomi Syariah (*ujrah*) dan teknik pengumpulan data, peneliti hanya menggunakan dua metode (wawancara dan dokumentasi) sedangkan Skripsi Septi Wulan Sari menggunakan tiga metode (wawancara, observasi dan dokumentasi).

Skripsi oleh Agustin Dwi Mahardika Wati “Analisis Penerapan Kebijakan Upah Minimum Kota Pada Karyawan Swalayan (Studi Kasus Di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan”. Skripsi ini membahas tentang upah rata-rata yang diterima karyawan swalayan Di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan bervariasi antara setiap karyawan, tergantung jenis swalayan dan posisi karyawan dalam swalayan tersebut.²⁰ Persamaanya adalah sama-sama penelitian lapangan menggunakan pendekatan kualitatif. Yang membedakan dengan skripsi peneliti adalah fenomena penelitian, dimana Skripsi Agustin Dwi Mahardika Wati untuk mendeskripsikan terhadap kebutuhan layak hidup, sedangkan peneliti terkait dengan penerapan upah.

Jurnal oleh I Nyoman Sutama, Asimi, Suci Astika ”Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum Kabupaten Sumbawa Tahun 2013-2017”. Jurnal ini membahas tentang Produk Domestik Regional Bruto tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap penetapan Upah Minimum

²⁰ Agustin Dwi Mahardika Wati, *Analisis Penerapan Kebijakan Upah Minimum Kota Pada Karyawan Swalayan*, Skripsi, (IAIN Ponorogo, 2020).

Kabupaten Sumbawa tahun 2013-2017.²¹ Persamaanya adalah sama-sama membahas penetapan upah minimum. Yang membedakan dengan skripsi peneliti adalah masalah objek penelitian, Jurnal I Nyoman Utama, Asimi, Suci Astika menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah minimum sedangkan skripsi peneliti menjelaskan bagaimana penerapan upah minimum dan jenis data penelitian jurnal tersebut menggunakan jenis penelitian kuantitatif sedangkan skripsi peneliti menggunakan data kualitatif.

Jurnal oleh Ayu Yuningsih “Upah Minimum Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”. Jurnal ini membahas tentang yakni proses penetapan upah minimum kesepakatan upah dari pihak pengusaha dan buruh dalam kondisi normal dan dalam sudut pandang keadilan ekonomi, seharusnya nilai upah sebanding dengan besarnya peran jasa buruh dalam mewujudkan hasil usaha dari perusahaan yang bersangkutan.²² Persamaanya adalah sama-sama mengkaji terkait dengan penetapan upah minimum. Yang membedakan dengan skripsi peneliti adalah terletak pada tinjauan penetapan upah minimum, Jurnal Ayu Yuningsih ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam dan Peraturan Mentrei

²¹ I Nyoman Utama, Asmini, Suci Astika, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum Kabupaten Sumbawa Tahun 2013-2017*, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol.7, Nomor.3, 2019 hlm. 281.

²² Ayu Yuningsih, *Upah Minimum Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*, Jurnal *Al-Intaj*, Vol.4, Nomor,2, 2018 hlm. 277.

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 sedangkan skripsi peneliti ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan proses, prinsip dan prosedur yang digunakan untuk meneliti problem dan mencari jawaban dengan ungkapan lain, bahwa metodologi penelitian merupakan suatu pendekatan umum untuk mengkaji topik penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah Penelitian Lapangan, karena penelitian Kualitatif Lapangan merupakan penelitian mengenai riset yang bersifat deskriptif.

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) yang penelitiannya adalah kejadian-kejadian di lapangan. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedapankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.²³ Data penelitian yang didapat langsung dari lapangan guna mengetahui bagaimana keadaan yang sebenarnya di Desa Bendungan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali.

²³ Haris Herdyansah, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial: Perspektif Konvensional Dan Kontemporer*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2019)., hlm 9.

2. Sumber Data

Penulis menggunakan dua jenis data yaitu primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli. Dalam hal ini, proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber utamanya yang akan dijadikan objek peneliti.²⁴ Data tersebut diperoleh dari wawancara yang dilakukan di lapangan yakni dengan melakukan wawancara kepada pemilik CV dan karyawan. Dalam wawancara nanti akan dilakukan dengan masing-masing pemilik CV, karena yang lebih mengerti mengenai sistem pengupahan yang diterapkan terhadap para karyawan. Kemudian barulah wawancarai para karyawan di setiap masing-masing CV.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari orang atau pihak lain dan data yang disajikan sebagai pendukung data primer yang harus diterima apa adanya oleh peneliti.²⁵ Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari studi kepustakaan antara lain dengan buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan

²⁴ Muhammad, *Metodologi Penelitian Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008)., hlm. 105.

²⁵ Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992)., hlm.8.

penelitian yang penulis lakukan. Data sekunder ini digunakan sebagai data pendukung yang memiliki hubungan dengan penelitian yang penulis kaji.

3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk penelitian adalah di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali. Alasan penulis memilih lokasi penelitian di tempat tersebut karena sesuai dengan kajian yang akan penulis teliti dan yang paling sesuai untuk menyelesaikan rumusan masalah. Waktu pelaksanaan penelitian ini sejak bulan Maret – Mei 2023.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data ialah proses yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Adapun teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara atau *interview* adalah interaksi Bahasa yang berlangsung antara dua orang dalam situasi saling berhadapan dengan tujuan salah seorang diantaranya dapat memperoleh informasi atau ungkapan dari orang yang diwawancarainya. Dalam bentuk yang paling sederhana, wawancara terdiri atas sejumlah pertanyaan yang dipersiapkan oleh peneliti dan diajukan kepada seseorang mengenai topik penelitian secara tatap muka dan peneliti

merekam jawabannya sendiri.²⁶ Peneliti melakukan wawancara dengan responden dari Desa Bendungan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali, narasumber antara lain pemilik dari masing-masing CV beserta karyawan. Adapun metode yang digunakan yaitu dengan wawancara secara tidak resmi namun tetap berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

b. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis seperti buku, majalah, catatan dan lain-lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini. Dalam studi ini penyusun mencari dan mempelajari beberapa dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini di Desa Bendungan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali.²⁷

5. Teknik Analisis Data

Setelah data diperoleh, maka peneliti akan menganalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu teknik dengan menggambarkan seluruh aspek peneliti yang ada, sehingga dapat memberi gambaran antara yang seharusnya dan senyatanya yang terjadi di lapangan. Dengan demikian penelitian ini bersifat deduktif, yaitu menggunakan proses pada suatu kasus yang bersifat umum, yang keberadaannya telah diketahui atau diyakini, dan akan ditarik kesimpulan

²⁶ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004)., hlm. 68.

²⁷ *Ibid*, hlm. 79.

di akhir yang bersifat khusus. Sehingga metode deduktif merupakan penarikan kesimpulan dari data yang bersifat umum. Penulis mengumpulkan data dari lapangan yaitu dari hasil wawancara dan dokumentasi di tempat para pemilik CV yang berada di Desa Bendungan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali. Kemudian data akan diteliti, dianalisis dan ditarik kesimpulan, penulis akan mencoba untuk memaparkan tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap penerapan upah karyawan di Desa Bendungan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali.²⁸

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan diperlukan agar didapat kejelasan arah dalam masalah yang dihadapi, oleh karena itu sesuai dengan masalah yang dihadapi penulis membagi dalam 5 (lima) bab, yaitu:

Bab I: Pendahuluan, bagian ini mendeskripsikan tentang pokok permasalahan penulisan yang berjudul Penerapan Upah Karyawan Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupataen Boyolali) yang meliputi latar belakang penelitian, kemudian terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika penelitian.

²⁸ Michael Quinn Patton, *Metodologi Evaluasi Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 250.

Bab II: Tinjauan umum Akad Ijarah mengenai penerapan upah karyawan. Dan bab ini merupakan tinjauan teoritis secara umum mengenai upah dalam Hukum Ekonomi Syariah.

Bab III: Berisi mengenai Deskripsi Desa Bendungan dan Penerapan Upah Karyawan Data Penelitian. Pada bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek yang telah diteliti seperti gambaran umum mengenai Desa Bendungan sendiri serta bagaimana lingkungan masyarakat tersebut. Bagaimana pelaksanaan penerapan upah karyawan tersebut dilakukan.

Bab IV: Berisi mengenai Analisis Hukum Ekonomi Syariah terhadap Penerapan Upah Karyawan. Pada bab ini akan membahas mengenai analisis Hukum Ekonomi Syariah terhadap pelaksanaan pembayaran upah karyawan. Pembahasannya mengenai semua tentang upah-mengupah (*Ujrah*) yang ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah apakah sudah sesuai dengan rukun dan syarat.

Bab V: Penutup bab ini yang berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan, dan saran yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas untuk memperoleh solusi atas permasalahan tersebut.

BAB II

PENERAPAN UPAH KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH

A. Gambaran umum Tentang Upah

1. Pengertian Upah

Ujrah sendiri dalam bahasa Arab mempunyai arti upah pembahasan mengenai *ujrah* ini termasuk dalam pembahasan *ijarah* yang mana *ijarah* sendiri mempunyai arti sendiri. Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.¹

Upah secara ekonomi adalah harga yang harus dibayarkan kepada karyawan atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dan produksi.² Yang dimaksud dengan *al-ujrah* adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan. Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk

¹ Departemen pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hlm.1108.

² Raharjo Murfafie, Upah Dan Kebutuhan Hidup Buruh, *Jurnal CSIS*, Vol. 22, Nomor 26, November 2003, hlm.10.

mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja.

Dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan upah atau *al-ujrah* adalah pembayaran atau imbalan, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan yang telah dilakukannya.

Pemberian upah itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam al-Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri.

Surat An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ
وَلَنُجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Upah yang diberikan kepada seseorang seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya.³

2. Dasar Upah

Al-ijarah dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh *syara* berdasarkan ayat Al-Qur'an, hadis-hadis Nabi, dan ketetapan Ijma Ulama.

a. Landasan Al-Qur'an

Al-Qur'an sebagai sumber hukum upah salah satunya diambil dari Al-Qur'an Al-Ahqaf Ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Berdasarkan ayat Al-Qur'an diatas, menunjukkan bahwa upah telah disyari'atkan oleh Allah dan wajib dibayarkan sebagai

³ G. Kartasaputra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994).

kompensasi atau balasan dan sekaligus merupakan hak bagi pekerja atau buruh dengan cara menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan kelayakan sesuatu dengan bantuan tenaga yang telah diberikan oleh pekerja. Akan tetapi islam menolak anggapan bahawa pekerja bukan hanya semata-mata untuk mendapatkan imbalan bersifat materi saja, akan tetapi untuk mendapatkan pahala seperti yang diungkapkan oleh sayyid Qutub “Keadilan yang mutlak pasti membutuhkan perbedaan imbalan ada kelebihan sebagian dari sebagian yang lainnya, disamping realisasi keadilan dari segi kemanusiaan, berupa pemberian kesempatan yang merata dan meluas kepada masyarakat islam menolak menjadikan materi imbalan bagi nilai-nilai itu (bekerja) dan tidak mau mengubah kehidupan ini menjadi sekedar nilai dengan sepotong roti, kepuasan jasmani/ sejumlah uang”.⁴

b. Landasan Sunnah

Sedangkan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah mengatakan bahwa Nabi Saw, memusuhi tiga golongan di hari kiamat yang salah satu golongan tersebut adalah orang yang tidak membayar upah pekerja.

⁴ *Ibid.*

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

*Artinya: Berikanlah kepada buruh itu upahnya sebelum kering keringatnya.*⁵

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Al Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.”

c. Landasan Ijma’

Mengenai disyari’atkannya ijarah, semua umat bersepakat, tak seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (ijma) ini, sekalipun ada beberapa orang di antara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak dianggap.⁶

⁵ Sunan Ibnu Majah Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Ibnu Majah, *Juz II Diterjemahkan Oleh Al Ustadz H. Abdullah Shonhaju* (Semarang: CV. Asy Syifa’, 1993).

⁶ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001)., hlm. 124.

3. Rukun dan Syarat Upah

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 yang menyewa sesuatu disebut *musta'jir*.⁷

Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.⁸

b. *Sighat*

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *sighat* akad, terdiri atas *ijab* dan *qabul*. Dalam hukum perjanjian Islam, *ijab* dan *qabul* dapat melalui: ucapan, utusan dan tulisan, isyarat, secara diam-diam, dan dengan diam semata. Dari *Fi'il* ada 4 macam *sighat*: *Fi'il Madhi* (kata kerja lampau), *Fi'il Mudhari'* (kata kerja sedang atau akan datang), *Fi'il Amr* (kata kerja perintah) dan *i'il Nahi* (yaitu kata kerja larangan).

⁷ Hendi Subendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2022)., hlm. 117.

⁸ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007)., hlm. 95.

Syarat-syaratnya sama dengan syarat ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.⁹

c. Upah atau *ujrah*

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir*. Dengan syarat hendaknya sudah jelas atau sudah diketahui jumlahnya karena ijarah tidak sah dengan upah yang belum diketahui dan uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap yaitu manfaat dan pembayaran uang sewa yang menjadi objek sewa-menyewa. Berikut syarat pembayaran *ujrah*, yaitu:

- 1) Kerelaan kedua belah pihak dalam melakukan akad. Dalam hal ini apabila terjadi paksaan pada salah satu pihak maka tidak sah akad tersebut.
- 2) Hendaknya upah berupa harta yang berguna dan berharga, dan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak.
- 3) Dalam pengupahan haruslah sesuatu yang diketahui dan ditegaskan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, apabila tidak ada hal yang diinginkan terjadi dikemudian hari. Dimana pemilik CV mempunyai kewajiban membayar dan

⁹ Moh. Saifullah Al Aziz S, *Fiqh Islam Lengkap*, (Surabaya: Terang Surabaya, 2005).

karyawan mempunyai hak untuk mendapatkan upah atas apa yang telah mereka kerjakan.

- 4) Upah haruslah dilakukan dengan akad pada saat pekerjaannya telah usai, kecuali telah tertuang dalam awal akad.

d. Manfaat

Untuk mengontrak seorang *musta'jir* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi ujarah yang masih kabur hukumnya adalah *fasid*.¹⁰

4. Dasar Penentuan Upah

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah dari para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.¹¹

Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.

¹⁰ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994)., hlm. 157.

¹¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer* (Jakarta: PT. Raja Grafind Persada, 2006)., hlm. 113.

Menurut Susilo Martoyo beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut.

a. Upah menurut prestasi kerja

Yaitu pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak "*favourable*" bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia lanjut. Sering orang mengatakan bahwa cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau upah potongan.

b. Upah menurut senioritas

Yaitu cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

c. Upah menurut kebutuhan lama kerjanya

Upah menurut kebutuhan yaitu cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi. menurut lama kerja yaitu cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara penghitungannya dapat menggunakan perjam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

5. Prinsip-Prinsip Upah

a. Besar upah yang harus diterima oleh pekerja

Dalam Islam, besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk

menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak.¹²

Tingkat upah minimum dalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu papan, sandang, dan pangan. Ada dua faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan upah, yaitu faktor primer dan faktor sekunder. Faktor primer adalah kebutuhan dasar, beban kerja dan kondisi pekerjaan. Faktor sekunder adalah memperlakukan pekerja sebagai saudara. Diantara kedua faktor tersebut, yang paling menonjol adalah faktor primer, sedangkan faktor sekunder tidak dijumpai. Hal ini menjadikan pengusaha dan pekerja berada padadua pihak yang saling berlawanan, sehingga timbulah hubungan konflik di antara keduanya. Perhitungan besaran upah menurut Islam, yaitu sebagai berikut.

- 1) Prinsip adil dan layak dalam penentuan besaran upah.
- 2) Manajemen perusahaan secara terbuka dan jujur serta memahami kondisi internal dan situasi eksternal kebutuhan karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan pangan, sandang dan papan.

¹² Hendri Tanjung Didin Hafidhuddin, *Suatu Pandangan Mengenai Upah*, (Depok: Raih Asa Sukses),. hlm.68

- 3) Manajemen perusahaan perlu melakukan perhitungan maksimisasi besaran gaji yang sebanding dengan besaran nishab zakat.
- 4) Manajemen perusahaan perlu melakukan revisi perhitungan besaran gaji baik di saat perusahaan menghasilkan laba maupun kerugian, dan mengkomunikasikannya kepada buruh/ pekerja.¹³

Islam sangat menginginkan upah pekerja diberikan secara adil. Karena itulah Islam menetapkan pilihan untuk membatalkan akad (perjanjian) apabila jelas bahwa seorang pekerja ditipu dalam hal upahnya. Demikianlah hal-hal yang dihargai agar pekerja tidak sampai mengalami perlakuan zalim atau tindakan sewenang-wenang dalam bentuk apapun. Layak berhubungan dengan besaran upah yang diterima oleh pekerja. Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Dalam Islam, upah yang telah ditetapkan sebelumnya di dalam akad dapat direvisi oleh manajemen perusahaan, baik pada saat mengalami laba ataupun rugi. Namun, revisi tersebut haruslah terlebih dahulu dibicarakan dengan pekerja.

b. Kewajiban membayar upah

Pengusaha berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara harian,

¹³ *Ibid.*, hlm.70.

mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah, jangan ditunda-tunda. Memperlambat pembayaran upah dapat menyebabkan penderitaan besar bagi para pekerja. Dalam Islam, keterlambatan pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang, kecuali keterlambatan tersebut ada diatur dalam akad (perjanjian). Begitu juga dengan penangguhan pembayaran upah oleh pengusaha, harus terlebih dahulu diatur dalam akad. Jika tidak diatur maka pengusaha wajib membayar upah pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Sebenarnya menurut Islam, majikan tidak boleh mengingkari waktu pembayaran upah yang telah disepakati. Jika ditunda, hal itu menjadi hutang majikan kepada pekerja sebesar jumlah upah yang ditunda tersebut. Setelah pekerja melunasi pekerjaan dengan persyaratan pekerjaan itu, majikan haruslah menepati janjinya.

c. Keadilan dan Kelayakan Dalam pemberian upah.¹⁴

Keadilan, di dalam pemberian upah kita perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi samarata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan. Mereka tidak

¹⁴ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1990).

hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan penghasilan rekan yang lain.¹⁵ Kelayakan, di samping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain, atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

B. Upah Minimum Kabupaten Boyolali

Pengertian Upah Minimum Propinsi/Kabupaten/Kota Menurut pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-226/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum, upah minimum propinsi adalah upah yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu propinsi.¹⁶

Besarnya upah minimum untuk setiap wilayah propinsi atau kabupaten atau kota tidak sama karena tergantung nilai kebutuhan hidup minimum (KHM) di daerah bersangkutan. Dewan Pengupahan Kabupaten Boyolali terkait usulan upah minimum kabupaten Tahun 2023, melalui Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja (Diskopnaker) Kabupaten Boyolali, M. Arief Wardianta mengungkapkan bahwa dalam rapat yang dihadiri oleh unsur pemerintah,

¹⁵ Direktorat Agama RI, *Islam Untuk Disiplin Ilmu Ekonomi*, (Departemen Agama RI, 2002), hlm.180.

¹⁶ G Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1986), hlm.93.

pengusaha serikat buruh dan sejumlah pakar mengemukakan pendapat masing masing. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang penetapan upah minimum tahun 2023 dengan mempertimbangkan beberapa komponen, beberapa komponen yang kita perhatikan yaitu inflasi, pertumbuhan ekonomi dan juga komponen baru yaitu Alfa. Alfa itu dilihat dari produktivitas kerja dan kesempatan kerja yang ada di Boyolali. Upah Minimum Kabupaten Boyolali sebesar Rp 2.155.712,29. Kalau dilihat persentasenya kita naik 7,23 persen dibandingkan dengan UMK Tahun 2022.

Menurut pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, upah minimum adalah Upah Bulanan Terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pemerintah dalam hal ini Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian diatur dengan peraturan pemerintah.

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian KHL yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian

perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan Menaker (Menteri Tenaga Kerja).

BAB III

PENERAPAN UPAH KARYAWAN DI DESA BENDUNGAN, KECAMATAN SAWIT, KABUPATEN BOYOLALI

A. Gambaran Umum Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali

1. Letak Wilayah Desa Bendungan

Desa Bendungan merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali Provinsi Jawa Tengah. Desa Bendungan terletak di bagian Timur Wilayah Kecamatan Sawit. Jarak Desa Bendungan dari pusat kecamatan 1,5KM, sedangkan jarak Desa Bendungan dengan pusat kabupaten 9KM. Menurut geografis Desa Bendungan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali terletak di paling timur penduduk yang padat di Kabupaten Boyolali dan mempunyai batas wilayah lain antaranya sebagai berikut:¹

- a. Sebelah Utara Desa Bendungan berbatasan desa Jetis Kecamatan Sawit.
- b. Sebelah Selatan Desaa Bendungan berbatasan dengan Kabupaten Klaten

¹ Data diperoleh dari Data Statistik Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah.

- c. Sebelah Timur Desa Bendungan berbatasan dengan Desa Seroban Kecamatan Kateguhan.
- d. Sebelah Barat Desa Bendungan berbatasan dengan Desa Macanan Kecamatan Sawit.

Di Desa Bendungan Kecamatan Sawit sendiri memiliki luas Ha wilayah, sedangkan yang sisanya digunakan untuk lain-lain yaitu persawahan, pasar, lapangan sepak bola.

2. Kondisi Demografi

Desa Bendungan Kecamatan Sawit hanya memiliki wilayah, namun termasuk wilayah yang padat penduduknya. Sampai tahun 2023 jumlah penduduk keseluruhan yaitu sekitar 400 jiwa, dari jumlah tersebut terdapat 150 jiwa penduduk laki-laki dan sisanya penduduk wanita. Penduduk di Desa Bendungan memiliki mata pencaharian yang bermacam-macam. Antara lain sebagai buruh tani, PNS, pedagang, tukang, karyawan swasta, dan lain-lain.⁴⁶

3. Kondisi Pendidikan

Pendidikan mempunyai pengaruh besar dalam kehidupan masyarakat transformasi dalam berbagai bidang dapat ditempuh melalui proses pendidikan. Pendidikan dalam pengertian pengajaran adalah usaha sadar tujuan dengan sistematika terarah pertumbuhan tingkah laku.

⁴⁶ Data diperoleh dari Data Statistik Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah.

Perubahan yang dimaksud itu menunjukkan pada suatu proses yang dilalui. Tanpa proses itu perubahan tak mungkin terjadi, proses disini berarti proses pendidikan.

Proses pendidikan akan menghasilkan manusia yang berpengetahuan dan berkeahlian. Dengan pendidikan orang dapat mengubah kondisi lebih baik secara ekonomi maupun cara pandang masyarakat dalam menyikapi suatu masalah yang ada.⁴⁷

4. Kondisi Keagamaan

Desa Bendungan mayoritas beragama Islam. Dalam hal keagamaan Desa Bendungan biasanya melakukan kajian rutin yang biasanya dilakukan setiap habis Maghrib atau Isya' yang dilakukan setiap hari Kamis yang sudah disepakati oleh masyarakat Desa Bendungan, yang dilakukan di mushola Nurul Iman. Di Desa Bendungan juga masih melakukan kegiatan keagamaan lain seperti yasin tahlil.⁴⁸

5. Kondisi Ekonomi

Dalam suatu kelompok masyarakat, sarana ekonomi memegang peranan yang cukup penting hal ini disebabkan karena masyarakat tidak lepas dari kegiatan ekonomi, baik itu produksi maupun distribusi. Dapat

⁴⁷ Suroto, *Wawancara*, 10 April 2023 di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

⁴⁸ Suroto, *Wawancara*, 10 April 2023 di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

berupa pasar toko, kios/warung, dan koperasi, yang di mana semua dapat membantu proses produksi dan distribusi.

Masyarakat Desa Bendungan kini memiliki sara perekonomian yang beragam, munculnya beragam sarana perekonomian ini sejalan dengan semakin berkembangnya perekonomian masyarakat yang didasarkan sistem perekonomian uang.⁴⁹

6. Kondisi Sosial

Masyarakat Desa Bendungan adalah masyarakat yang masih menjunjung tinggi rasa kekeluargaan dan kebersamaan, hubungan antar warga masih erat, mereka juga masih sering melakukan gotong-royong, tolong menolong dan saling bantu membantu. Dalam aktivitas tolong menolong sekitar kebutuhan yang bersangkutan dengan rumah tangga, dalam menyelenggarakan pesta-pesta tertentu, tolong menolong dengan kerabat dan tetangga.⁵⁰

B. Penerapan Upah Karyawan di Desa Bendungan

Setelah peneliti melakukan penelitian dan wawancara dengan para pemilik ke tiga CV dan para karyawan, maka didapat beberapa hasil wawancara yang dapat dipaparkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan para

⁴⁹ Suroto, *Wawancara*, 10 April 2023 di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

⁵⁰ Suroto, *Wawancara*, 10 April 2023 di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

pihak maka diketahui berapa rata-rata upah yang didapatkan para narasumber tersebut yang telah dipaparkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1

Perbedaan Upah Karyawan di setiap CV

Nama CV	Pemilik	Karyawan	Upah
CV Bojas	Bapak Sarman	1. Staff / Admin	Rp. 1.000.000
		2. Market (Penjualan)	Rp. 800.000
		3. Kolektor (Penagihan)	Rp. 750.000
		4. CSO (Servis)	Rp. 400.000
CV Inoic	Ibu Ika	1. Produksi	Rp. 600.000
		2. Packing/Pengemasan	Rp. 600.000
		3. Packing/Pengemasan,	Rp. 600.000
CV Caping Aneka Usaha	Bapak Risky	1. Packing/Pengemasan	Rp. 200.000
		2. Penjahit Caping	Rp. 300.000

Sumber: Wawancara dengan para karyawan di masing-masing CV

Kesepakatan dalam sistem pemberian upah pada karyawan dilakukan secara lisan antara masing-masing pemilik usaha dan para karyawan, sehingga kesepakatan hanya menggunakan lisan maka dari itu tidak memiliki kekuatan hukum, berbeda apabila kesepakatan kedua belah pihak dilakukan dengan tertulis. Para pemilik menerangkan mengenai apa pekerjaannya, waktu

kerjanya dan berapa upahnya secara lisan. Dan kesepakatan besarnya nominal upah ditentukan oleh satu pihak yaitu pihak pemilik CV, dan besarnya upah tidak sesuai dengan UMR.

Pemberian upah sendiri tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Regional. Namun apabila perusahaan tersebut belum mampu memberikan gaji/upah sesuai dengan standar UMR sebagaimana ketentuan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyatakan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 maka dapat dilakukan penangguhan.

1. Deskripsi CV

Pertama, CV Bojas merupakan CV yang bergerak di bidang barang regulator kompor gas, CV ini didirikan oleh Bapak Sarman pada awal tahun 2019, CV ini sudah berbadan hukum dan memiliki surat izin usaha dengan Nomor Induk Berusaha: 0811220097472. Pada CV Bojas terdapat 11 karyawan yang dimana setiap karyawan memiliki bagian masing-masing, adapun bagian karyawan CV Bojas sebagai berikut, Admin 1 orang, Kolektor 2 orang, Market 7 orang dan CSO 1 orang.

Kedua, CV Inoic merupakan CV yang bergerak di bidang minuman susu pasteurisasi. CV ini didirikan oleh Ibu Ika pada pertengahan tahun 2018, dan sudah berbadan hukum dan memiliki surat izin usaha dengan Nomor Induk Berusaha: 9120114032123. Pada CV

Inoic terdapat 3 orang karyawan dengan posisi sebagai berikut, 2 orang packing dan 1 orang produksi.

Ketiga, CV Caping Aneka Usaha merupakan CV yang bergerak di bidang barang CV ini didirikan oleh Bapak Raharjo pada tahun 90 an dan sekarang sudah generasi kedua oleh Bapak Risky. CV ini sudah berbadan hukum dan memiliki surat izin usaha 014674321129. CV Caping Aneka Usaha memiliki 5 orang karyawan dimana 2 orang sebagai packing dan 3 orang sebagai penjahit caping.

2. Kesepakatan Perjanjian Awal Pemilik dan Karyawan CV

Adapun hasil wawancara yang dilakukan dengan pemilik CV Bojas Bapak Sarman sebagai berikut, cara rekrutmen menyerahkan ijazah sebagi jaminan kerja, tidak ada minimal pendidikan, tidak ada wawancara alasannya bukan karyawan tetap istilahnya sebagai mitra kerja. Di awal perjanjian sudah dijelaskan sistem penggajian yang dimana gaji yang mereka dapat tergantung dengan barang yang terjual, biasanya pemilik memberitahu rincian pembagian upah ketika mendekati tutup buku, penggajian diberikan setiap awal bulan. Yang menentukan pengupahan pemilik, jadi tidak ada diskusi antara kedua belah pihak dan tidak ada gaji pokok. CV Bojas jam kerja dimulai dari pukul 09.00 – 15.00 WB, di hari sabtu dan minggu libur. Pembagian jam kerja berbeda-beda dimana

kolektor berdasarkan tanggal penagihan, jadi kolektor kerjanya tidak setiap hari, hanya di tanggal 1-15 dan 20-30 jadi tanggal 15-20 libur.⁵¹

Pada awal perjanjian pemilik dan karyawan sudah mengetahui dan sepakat dengan upah yang diberikan. Namun seiring dengan berjalanya waktu ada beberapa karyawan menyampaikan atau komplain dengan upah yang diberikan. Hal tersebut karyawan rasakan setelah bekerja beberapa bulan dimana pemberian upah yang diberikan dirasa tidak adil.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan dengan pemilik CV Inoic Ibu Ika sebagai berikut, cara rekrutmen tidak menyerahkan ijazah sebagai jaminan kerja, tidak ada minimal pendidikan, tidak ada wawancara, dan perjanjian dilakukan secara lisan. Di awal perjanjian disebutkan nominal gaji yang akan diberikan. CV Inoic jam kerja dimulai dari pukul 08.00 – 14.00 WIB, namun pada bagian produksi hanya sampai jam 12.00 WIB, dan hari jumat libur.⁵²

Pada awal perjanjian pemilik dan karyawan sudah mengetahui dan sepakat dengan upah yang diberikan. Namun seiring berjalanya waktu karyawan merasa tidak adil dengan gaji yang diberikan.⁵³

Adapun hasil wawancara yang dilakukan dengan pemilik CV Caping Aneka Usaha Bapak Risky sebagai berikut, cara rekrutmen tidak

⁵¹ Sarman, *Wawancara*, 13 April 2023 di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

⁵² Ika, *Wawancara*, 15 April 2023 di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

⁵³ Suryadi, *Wawancara*, 16 April 2023 di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

menyerahkan ijazah sebagai jaminan kerja, tidak ada minimal pendidikan, tidak ada wawancara, dan tidak ada perjanjian lisan maupun tertulis. Di awal perjanjian disebutkan nominal gaji yang akan diberikan dan pembagian upah karyawan diberikan setiap minggu. CV Capping Aneka Usaha jam kerja juga berbeda dimana pada bagian packing atau pengemasan hanya bekerja seminggu 2/3 kali dalam seminggu dimulai dari pukul 18.00-21.00 WIB, sedangkan bagian penjahit capping bisa dilakukan kapanpun karena ketiga penjahit capping merupakan ibu rumahtangga.⁵⁴

Pada awal perjanjian pemilik dan karyawan sudah mengetahui dan sepakat dengan upah yang diberikan. Dan karyawan sudah mengetahui terkait dengan pembagian kerja yang diberikan, hal tersebut sudah sesuai sebagaimana mestinya.

⁵⁴ Risky, *Wawancara*, 17 April 2023 di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

3. Penetapan Upah

Tabel 2

Perhitungan upah di CV Bojas

Posisi Karyawan	Perhitungan omset	Upah
Admin/Staff	Rp. 2000 X omset	Rp. 1.000.000
Kolektor	Rp. 1500 X omset	Rp. 750.000
Market	Dibagi rata 7 orang Rp.110.000 X omset dibagi 7	Rp. 800.000
CSO/Servis	Rp.900 jika ada alat rusak	Rp. 400.000

Sumber: Wawancara dengan pemilik CV Bojas

Sistem pengupahan di CV Bojas antara satu karyawan dengan karyawan lain berbeda. Seperti pada Tabel 2 terdapat rincian upah yang diberikan oleh pemilik setiap bulannya. Karyawan juga menyampaikan gaji yang diterima setiap bulan sama dengan perjanjian awal yang telah disampaikan oleh pemilik, namun terkadang gaji yang diterima juga berbeda mengingat sistem penggajian di CV Bojas ditentukan oleh berapa banyak omset penjualan yang terjual. Omset yang dimaksudkan disini yaitu barang yang sudah laku atau terjual.

Tabel 3**Perhitungan upah di CV Inoic**

Posisi Karyawan	Upah sehari	Upah satu bulan
Produksi	Rp. 25.000	Rp. 600.000
Packing/pengemasan	Rp. 25.000	Rp. 600.000

Sumber: Wawancara dengan pemilik CV Inoic

Sistem pengupahan di CV Inoic antara satu karyawan dengan karyawan lainnya sama nominalnya. Seperti pada Tabel 3 terdapat rincian upah yang diberikan oleh pemilik setiap bulannya. Karyawan juga menyampaikan gaji yang diterima setiap bulan sama dengan perjanjian awal yang telah disampaikan oleh pemilik

Tabel 4**Perhitungan upah di CV Caping Aneka Usaha**

Posisi Karyawan	Upah sehari	Upah satu bulan
Packing/pengemasan	Rp. 25.000	Rp. 200.000
Penjahit Caping	Rp. 5000 per bendel caping	Rp. 300.000

Sumber: Wawancara dengan pemilik CV Caping Aneka Usaha

Sistem pengupahan di CV Caping Aneka Usaha antara satu karyawan dengan karyawan lain berbeda. Seperti pada Tabel 2 terdapat rincian upah yang diberikan oleh pemilik setiap bulannya. Karyawan juga menyampaikan gaji yang diterima setiap bulan sama dengan perjanjian

awal yang telah disampaikan oleh pemilik namun terkadang upah yang mereka dapat berbeda, pemilik menjelaskan upah yang diberikan berbeda dikarenakan terkadang harga caping yang tidak menentu, jika harga caping naik maka gaji akan berkurang namun jika harga caping turun maka gaji sama dan upah penjahit caping berbeda tergantung dari mereka mampu menjahit berapa bendel caping namun rata-rata setiap bulan mereka mendapatkan sebesar Rp. 300.000

4. Waktu Pemberian Upah

Pada CV Bojas penggajian diberikan setiap satu bulan sekali, biasanya gaji diberikan pada awal bulan terhitung pada tanggal 1-7, dan gaji yang diberikan berbeda-beda tergantung dari posisi karyawan itu sendiri sebagaimana pada tabel 2, tertulis rincian gaji setiap karyawan. Dan pihak karyawan pun menyampaikan bahwasanya gaji yang mereka terima sudah sesuai.

Pada CV Inoic gaji diberikan setiap satu bulan sekali, namun pemilik tidak menyebutkan kepastian tanggalnya, biasanya gaji diberikan pada awal bulan. Disini karyawan menyampaikan bahwasanya waktu pemberian gaji tidak sesuai dengan perjanjian di awal, dimana gaji yang seharusnya diberikan setiap satu bulan sekali pada awal bulan namun kenyataanya gaji diberikan terlambat hingga akhir bulan.

Pada CV Caping Aneka Usaha penggajian diberikan setiap minggu dan bisanya diberikan pada hari Minggu. Karyawan CV Caping

Aneka Usaha menyampaikan bahwasanya pemberian gaji CV Caping diberikan pada setiap satu minggu sekali namun pada kenyataanya gaji diberikan satu bulan sekali, tidak sesuai dengan perjanjian di awal.

BAB IV

PENERAPAN UPAH KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH (STUDI KASUS DI DESA BENDUNGAN, KECAMATAN SAWIT, KABUPATEN BOYOLALI)

A. Analisis Terhadap Penerapan Upah Karyawan Di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali

Upah merupakan balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah diberikan kepada pekerja yang berupa uang atau barang atau suatu akad yang dapat memberikan manfaat dengan pergantian uang atau barang.¹

Pada pembahasan sebelumnya telah dijelaskan mengenai penerapan upah karyawan di Desa Bendungan, Kecamatan sawit, Kabupaten Boyolali. Di desa tersebut terdapat 3 CV yang dimana masing-masing CV berdiri di satu desa yang sama, ketiga CV tersebut beroperasi pada bidang yang berbeda-beda. CV Bojas beroperasi pada bidang barang, CV Inoic beroperasi pada bidang minuman, dan CV Caping Aneka Usaha beroperasi pada bidang barang. Namun ada kesamaan diantara ketiga CV tersebut yaitu dimana tidak menerapkan Upah Minimum sesuai dengan ketentuan yang ada dan kedua CV, CV Inoic dan CV Caping Aneka Usaha tersebut memberikan upah terlambat. Adapun penerapan Upah Karyawan di Desa Bendungan sebagai berikut. Dalam hal ini pemberian upah yang diberikan masing-masing pemilik

¹ Hendy Herjianto dan Muhammad Nurul Hafiz, 'Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing', *Jurnal Islaminomic*, Vol.7, Nomor 1, 2016, Hlm.13.

CV beragam dan besarnya upah tergantung pada posisi karyawan, banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja dan masa kerja karyawan.

Pada CV Bojas penerapan upah karyawan yang diberikan pemilik kepada masing-masing karyawan berbeda nominalnya, upah yang diberikan tergantung dari omset atau barang yang yang terjual. Dalam hal ini tergantung dari bagian Market jika Market mampu menjual barang banyak maka gaji yang didapatkan akan banyak, hal ini berlaku untuk semua posisi dikarenakan sistem penggajian di CV Bojas dihitung berdasarkan jumlah barang yang dijual. Namun pada bagian kolektor upah yang didapatkan sesuai dengan waktu jam kerja, apabila karyawan tersebut mampu bekerja pada waktu yang ditentukan maka akan mendapatkan nota yang banyak, dimana nota pada nantinya akan dikalikan sesuai kesepakatan di awal. Upah yang diterima setiap karyawan beragam setiap bulannya, nominal besarnya upah yang didapatkan berkisar Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000.

Pada CV Inoic dilihat dari waktu dan masa kerja karyawan semua mendapatkan upah yang sama, tidak ada perbedaan upah antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Jadi untuk posisi pengemasan atau packing dengan posisi produksi sama tidak ada perbedaan nominal upah yang diberikan. Jam kerja karyawan di CV Inoic antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya juga sama.

CV Caping Aneka Usaha, sistem pengupahan pada CV ini berbeda, dimana pada bagian pengemasan atau *packing* mendapatkan upah yang sama

dan jam waktu kerja sama, namun pada bagian penjahit setiap karyawan mendapatkan upah yang berbeda-beda mengingat jam kerja pada bagian penjahit ini fleksibel dan kebanyakan karyawan dari bagian penjahit ini merupakan ibu rumah tangga, mereka mengerjakan sesuai dengan waktu longgar mereka. Dimana karyawan yang mengerjakan dalam kurun waktu yang lama maka akan mendapatkan jahitan banyak sehingga nominal upah yang didapatkan pun juga banyak dan maksimal. Pada bagian menjahit ini juga tergantung dari *skill* masing-masing karyawan apabila karyawan sudah bekerja lama maka jahitan yang didapat banyak, dan hal ini akan mempengaruhi upah yang mereka dapat.

Penerapan Upah Karyawan pada CV yang ada di Desa Bendungan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali beragam antara CV satu dengan CV lainnya. Pada CV Bojas nominal upah yang mereka dapatkan tergantung dari waktu kerja mereka, CV Inoic semua sama rata tidak ada perbedaan, dan pada CV Caping Aneka Usaha nominal upah yang diberikan pada karyawan penjahit beragam dimana hal tersebut dilihat dari waktu kerja dan *skill* mereka, dimana penjahit yang sudah berpengalaman dan sudah lama bekerja maka akan mendapatkan jahitan caping yang banyak sehingga semakin banyak caping yang mereka jahit maka semakin besar pula nominal upah yang akan mereka dapatkan.

B. Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penerapan Upah Karyawan Di Desa Bendungan Kecamatan Sawit kabupaten Boyolali

Kegiatan penerapan upah termasuk dalam kegiatan Hukum Ekonomi Syariah. Upah digolongkan menjadi dua, yakni upah yang telah disebutkan pada awal transaksi *ajrul masama* dan upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya *ajrul mistli*.² Penerapan upah di Desa Bendungan termasuk dalam *ajrul masama*.

Pemberian upah hendaknya berdasarkan ketentuan peraturan yang ada dan pemberian upah hendaknya berdasarkan kesepakatan antara pemilik usaha dan karyawan, karena akan menimbulkan kerjasama di kedua belah pihak yang berisi hak-hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak lainnya, sedangkan kewajiban pemilik usaha adalah membayarkan upah karyawannya.³ Sistem pemberian upah yang baik adalah adil dalam memberikan upah kepada karyawannya. Jika tidak tercapai dalam kesepakatan pada saat akad dalam hal menanggukhan dan mempercepat upah sekiranya upah dikaitkan dengan tempo waktu sehingga wajib dipenuhi ketika jatuh waktu temponya.

Dalam penerapan upah kepada para karyawan dilihat dari unsur rukun dan syarat ada empat yakni:

² Ruslan Abdul Ghofir, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: CV Arjasa Pratama, 2020), hlm. 4.

³ Anis Nur Nadhiroh, *Pemberian Upah Pekerja Yang Adil Dan Layak Perspektif Hukum Ekonomi*, (Jakarta: Guepedia, 2020), hlm. 82.

1. *Aqid* yaitu orang yang berakad yaitu *mu'jir* dan *Musta'jir*.

Mu'jir yaitu para pemilik CV sedangkan *Musta'jir*, yaitu pihak penyedia jasa yang merupakan para karyawan. Dimana pihak pemilik CV atau *mu'jir* memberikan upah kepada para karyawan atau *musta'jir*. Dimana jasa karyawan atau buruh yang digunakan untuk melakukan pekerjaan. Dalam hal ini *musta'jir* mendapat upah dari pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan bagian masing-masing. Untuk *mu'jir* dan *musta'jir* harus *baligh*, berakal, cakap melakukan *tasharruf* atau dapat mengendalikan harta dan saling meridhoi.

Perusahaan yang ada di Desa Bendungan yaitu CV Bojas para karyawan rata-rata sudah berumur lebih dari 30 thn dan tidak memperkejakan anak dibawah umur begitu sebaliknya pada CV Inoic dan CV Caping Aneka Usaha. Dalam praktik pengupahan karyawan di Desa Bendungan rukun dan syarat *Aqid* telah terpenuhi. Para pihak yang melakukan akad tersebut merupakan orang-orang yang telah *baligh* dan berakal sehat.

2. *Sighat*

Merupakan *ijab* dan *qabul* antara pemilik CV dan para karyawan, pemberian pekerjaan dilakukan pada awal akad. Dalam kegiatan penerapan upah ini terdapat perikatan antara pemilik CV dengan pihak karyawan, perikatan dalam Islam disebut sebagai akad. Akad sendiri merupakan perikatan antara *ijab* dan *qobul* dengan cara yang dibenarkan oleh *syara'*, yang menetapkan adanya akibat-akibat dalam hukum pada

objeknya. Pada praktiknya perjanjian kedua belah pihak tidak dilakukan tertulis, melainkan secara lisan. Sangat penting melakukan perjanjian secara tertulis dalam kegiatan bermuamalah, supaya tidak terjadi masalah dikemudian hari.

Para karyawan yang datang dan bekerja ke tempat CV dengan sistem yang bermacam-macam yakni melamar, ditawarkan langsung oleh pemilik CV dan sistem *getok tular* atau menyebar berita dari mulut-kemulut antar warga masyarakat.

Di CV Bojas perjanjian awal antara pemilik dan karyawan sudah jelas dan kebanyakan dari para karyawan melakukan dengan cara melamar langsung ke tempat. Di CV Inoic berbeda ketiga karyawan ditawarkan langsung oleh pemilik CV, dan di CV Caping Aneka Usaha bermacam namun kebanyakan ditawarkan oleh pemilik dan *getok tular*.

3. *Ujrah*

Yaitu upah atau ganti rugi atas pengambilan manfaat barang atau jasa. Ujrah disyaratkan harus jelas dan bernilai harta. Pemberian upah dalam Islam haruslah dilandaskan pada keadilan dan kesejahteraan serta melindungi kepentingan pemilik usaha maupun pekerjanya. Pengupahan menurut Islam haruslah ditetapkan dengan cara yang layak, patut dan tanpa merugikan kepentingan pihak manapun dengan tetap tidak melanggar aturan Islam.

وَالْإِحْسَانَ بِالْعَدْلِ يَا أُمَّرُ اللَّهُ إِنَّ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan. (Q.S An-Nahl: 90).

Dalam pemberian upah biasanya mereka akan diberi tahu terlebih dahulu kapan mereka akan mendapat upah.⁴ Namun sering terjadi ketika hari pembayaran upah tidak dibayarkan, sehingga ditangguhkan beberapa hari baru dibayarkan dan upah yang diberikan tidak sesuai dengan UMR yang ada.

Ada beberapa pendapat mengenai waktu pembayaran upah, diantaranya menurut Zufar bahwa wajib dibayarkan pada saat akhir masa sewa. Kemudian Abu Yusuf dan Muhammad Al-Syaibani berpendapat bahwa upah tersebut wajib dibayarkan ketika manfaat telah diterima oleh *musta'jir* bertahap sesuai dengan adat kebiasaan. Dalam hal ini yang sesuai dengan keadaan sekarang maka pendapat Abu Yusuf dan Muhammad Al-Syaibani.⁵

Dari hadis tersebut dapat dipahami bahwasanya upah para pekerja haruslah diberikan secepatnya setelah didapatkan manfaatnya dan tidak boleh menunda-nunda dalam pembayarannya, karena dikhawatirkan yang bersangkutan sedang membutuhkan uang. Dalam penundaan upah tersebut tentunya akan sangat merugikan pihak pekerja apabila sampai lama dan

⁴ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 33.

⁵ Al Hafidh Ibnu Hajar, *Bulughul Naram Bab Al-Ijarah*, (Jakarta: Pustaka Amani, 1995), hlm. 188.

lupa. Penundaan pembayaran upah ini merupakan salah satu bentuk kedzaliman terhadap pihak pekerja. Kalau pembayaran upah tidak segera dibayarkan tentunya pekerja tidak memiliki uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Karena pekerjaan tersebut merupakan mata pencaharian bagi mereka. Keadaan seperti ini akan sangat menyulitkan bagi pekerja, maka sudah menjadi kewajiban pemilik usaha untuk memberikan upah tepat pada waktunya agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Upah yang diberikan para masing-masing pemilik CV beragam namun rata-rata yaitu sekitar Rp. 500.000. Upah yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku dan pemberian upah tidak sebanding dengan hasil kerja. Sudah diketahui bahwasanya penerapan upah yang diberikan harus sesuai dengan UMR yang ada di Kabupaten Boyolali UMR Tahun 2023 sebesar 2.155.712,9. Namun pada kenyataannya upah yang diberikan tidak sesuai dengan UMR.

CV Inoic pada awal perjanjian dijelaskan bahwasanya upah akan diberikan setiap satu bulan sekali pada awal bulan namun kenyataannya upah sering kali diberikan terlambat tidak seperti pada awal perjanjian dan CV Caping Aneka Usaha pada awal perjanjian di jelaskan bahwasanya upah akan diberikan setiap satu minggu sekali namun pada kenyataannya upah diberikan setiap satu bulan sekali.

Berikut syarat pembayaran upah, yaitu:

- a. Kerelaan kedua belah pihak dalam melakukan akad. Dalam hal ini apabila terjadi paksaan pada salah satu pihak maka tidak sah akad tersebut. Pada ketiga CV di Desa Bendungan para pemilik dan karyawan sudah rela dan sepakat di awal perjanjian terhadap nominal upah yang akan diberikan.
- b. Hendaknya upah berupa harta yang berguna dan berharga, dan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak. Pada awal perjanjian masing-masing dari pemilik CV sudah menyebutkan nominal upah yang akan diberikan kepada karyawan.
- c. Dalam pengupahan haruslah sesuatu yang diketahui dan ditegaskan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, apabila tidak ada hal yang diinginkan terjadi dikemudian hari. Dimana pemilik CV mempunyai kewajiban membayar dan karyawan mempunyai hak untuk mendapatkan upah atas apa yang telah mereka kerjakan. Dalam hal ini, masing-masing para pemilik dan karyawan CV sudah mendapatkan hak dan kewajibannya.
- d. Upah haruslah dilakukan dengan akad pada saat pekerjaannya telah usai, kecuali telah tertuang dalam awal akad. Kewajiban para pemilik CV adalah memberikan upahnya kepada para karyawan. Namun pihak para pemilik CV seringkali menangguhkan upah tanpa penjelasan terlebih dahulu. Disini terdapat dua CV yang menangguhkan pembayaran yaitu pada CV Inoic dan CV Caping Aneka Usaha.

Pada rukun dan syarat *ujrah* sendiri tidak terpenuhi, pemberian upah tidak sesuai prinsip keadilan dalam islam, dimana upah yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku dan tidak sesuai dengan akad, dimana pada awal akad dijelaskan oleh para pemilik CV pemberian upah diberikan sesuai dengan kesepakatan awal namun pada kenyataannya upah ditangguhkan atau pemberian upah diberikan terlambat tidak sesuai dengan perjanjian di awal.

4. Objek akad ijarah merupakan manfaat jasa, jasa yang digunakan haruslah bernilai, mampu diserahkan manfaatnya dan dapat dirasakan oleh penyewa.

Harus mengetahui manfaat yang diakadkan, sehingga mencegah terjadinya perselisihan. Pemberian upah karyawan di Desa Bendungan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali merupakan kesepakatan diantara kedua belah pihak yaitu pihak pemilik CV dan para karyawan. Jenis transaksi ini termasuk ke dalam akad ijarah yang bersifat manfaat yaitu dengan memperkejakan untuk diambil manfaat jasanya.

Disini para pemilik masing-masing CV memberi pekerjaan yang mempunyai manfaat yaitu dengan menyuruh para karyawan bekerja sesuai dengan bagian yang telah ditentukan. Kemudian para pemilik CV akan memberikan imbalan berupa upah hasil dari pekerja. Pada setiap masing-masing CV terdapat beberapa karyawan dan setiap karyawan memiliki tugas masing-masing sebagaimana yang dibutuhkan oleh para pemilik CV. Dilihat dari segi objek ijarah, para karyawan di masing-masing CV telah

memenuhi, jenis pekerjaan yang diberikan telah jelas dan sudah dijelaskan pada awal perjanjian.

Penerapan Upah Karyawan di Desa Bendungan apabila dilihat dari rukun dan syarat dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah masih ada yang belum terpenuhi, rukun dan syarat yang belum terpenuhi yaitu terletak pada syarat pembayaran upah, Terdapat 3 CV yang memberikan upah tidak sesuai ketentuan peraturan yang berlaku dan juga terdapat 2 CV yaitu CV Inoic dan CV Caping Aneka Usaha yang menanggihkan pembayaran upah, yang dimana pemberian upah dalam Islam haruslah dilandaskan pada keadilan dan kesejahteraan. Upah yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku dan tidak sesuai dengan awal akad, dimana pada awal akad dijelaskan oleh para pemilik CV pemberian upah diberikan sesuai dengan waktu kesepakatan awal namun pada kenyatannya upah ditanggihkan atau pemberian upah diberikan terlambat tidak sesuai dengan perjanjian di awal.

Menurut peneliti Penerapan Upah Karyawan di Desa Bendungan apabila ditinjau lebih dalam lagi masih belum sesuai dengan perspektif rukun dan syarat *ujrah* dalam Hukum Ekonomi Syariah. Syarat pembayaran upah sendiri belum terpenuhi dimana upah yang didapatkan masing-masing karyawan CV tidak sesuai dengan peraturan dan kesepakatan awal akad, dalam peraturan sudah tertuang bahwasanya setiap karyawan mendapatkan nominal upah sesuai dengan ketentuan yang ada, dan waktu pemberian upah yang seharusnya didapatkan pada perjanjian awal namun seringkali tidak sesuai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang berjudul Penerapan Upah Karyawan Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali), maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan Upah Karyawan di Desa Bendungan yang dilakukan masing-masing pemilik CV beragam dan besarnya nominal upah tergantung pada posisi karyawan, banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja dan masa kerja karyawan. Dimana karyawan yang waktu kerja lama dan mempunyai pengalaman mendapatkan nominal upah lebih besar dibandingkan dengan karyawan lainnya.
2. Berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah penerapan upah karyawan di masing-masing CV yang ada di Desa Bendungan belum memenuhi rukun dan syarat pembayaran *ujrah*. Pembayaran upah tidak sesuai prinsip keadilan dalam islam, dimana upah yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku dan tidak sesuai dengan akad, dimana pada awal akad dijelaskan oleh para pemilik CV upah akan diberikan sesuai dengan kesepakatan awal namun pada kenyataannya upah ditangguhkan atau pemberian upah diberikan terlambat tidak sesuai dengan perjanjian di awal.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis akan menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pemilik CV merupakan pihak yang memiliki kewajiban untuk memberikan upah kepada karyawan, hendaknya memberikan upah secara adil dan memberikan bagian yang sah tanpa bersikap dzalim satu sama lain.
2. Karyawan sebagai pihak yang mempunyai hak menerima upah atas apa yang telah dikerjakan, seharusnya jika pemilik dalam melakukan pembayaran tidak sesuai dan terjadi keterlambatan dalam pemberian upah maka sebaiknya mengingatkan pemilik CV.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abu Sinn Ahmad Ibrahim, Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Aby Sinn Ahmad Ibrahim, Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Al Aziz S Moh. Saifullah, Fiqh Islam Lengkap, Surabaya: Terang Surabaya, 2005.
- Anwar Syamsul, Hukum Perjanjian Syariah, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Departemen pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2000.
- Didin Hafidhuddin Hendri Tanjung, Suatu Pandangan Mengenai Upah, Depok: Raih Asa Sukses.
- Direktorat Agama RI, Islam Untuk Disiplin Ilmu Ekonomi, Departemen Agama RI, 2002.
- Ghofir Ruslan, Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam, Bandar Lampung: CV Arjasa Pratama, 2020.
- Hadiningrum Lila Pangestu, Metode Penelitian Sebuah Pengantar Disiplin Keilmuan, Malang: Ahli Media Press, 2021.
- Herdyansah Haris, Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial: Perspektif Konvensional Dan Kontemporer, Jakarta: Salemba Humanika, 2019.
- Ibnu Hajar Al Hafidh, Bulughul Naram Bab Al-Ijarah, Jakarta: Pustaka Amani, 1995.
- Karim Helmi, Fiqh Muamalah, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997.

- Kartasapoetra, Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila, Jakarta: Bina Aksara, 1986.
- Martoyo Susilo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1990.
- Susilo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1990.
- Muhammad bin Yazid Ibnu Majah Sunan Ibnu Majah Abu Abdullah, *Juz II Diterjemahkan Oleh Al Ustadz H. Abdullah Shonhaju*, Semarang: CV. Asy Syifa', 1993.
- Muhammad, Metodologi Penelitian Islam, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Nadhiroh Anis Nur, Pemberian Upah Pekerja Yang Adil Dan Layak Perspektif Hukum Ekonomi, Jakarta: Guepedia, 2020.
- Patton Michael Quinn, Metodologi Evaluasi Kualitatif, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Rachmat Kurnia, Izzatul dan Salwa, Upah Dalam Perspektif Islam, Bogor: STIU Darul Qur'an, 2020.
- Saget Catherine, Penentuan Besaran Upah Minimum di Negara Berkembang, Jakarta: International Labour Organization, 2006.
- Subendi Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2022.
- Suhrawardi, Chairuman Pasaribu, Hukum Perjanjian Dalam Islam, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Suryabrata Sumardi, Metodologi Penelitian, Jakarta: Rajawali Pers, 1992.
- Syafei Rachmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Zainal Asikin, Amiruddin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.

JURNAL

Haya Rizqa, Khairuddin, 'Perhitungan Biaya Pada Pengiriman Barang Menurut Perspektif Ujrah Islam Dalam Akad Ijarah Bi Al-Amal' , jurnal Al-Mudharabah, Vol.2, Nomor 2, 2020.

Muhammad Nurul Hafiz, Hendy Herjianto, 'Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing', *Jurnal Islaminomic*, Vol.7, Nomor 1, 2016.

Mulyadi, 'Penetapan Upah Minimum Provinsi', *Jurnal Katalogis*, Vol.4, Nomor 2, Februari 2016.

Rafika Sari, Zzaty, 'Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia', *Jurnal Ekonomi Kebijakan Publik*, Vol.4, Nomor 24.

Sandra Dewi, Novi Yanti, 'Pengupahan Dan Kesejahteraan Dalam Pespektif Islam', *Jurnal Econetica*, Vol.1, Nomor 2, November 2019.

Suci Astika, I Nyoman Utama, Asmini, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum Kabupaten Sumbawa Tahun 2013-2017, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.7, Nomor.3, 2019.

Yuniingsih, Ayu, Upah Minimum Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam, *Jurnal Al-Intaj*, Vol.4, Nomor,2, 2018.

SKRIPSI

Mahardika Wati Agustin Dwi, 'Analisis Penerapan Kebijakan Upah Minimum Kota Pada Karyawan Swalayan', (IAIN) Ponorogo, 2020.

Safitri Lin, 'Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Upah Karyawan Yang Di Bawah Standar Upah Minimum Regional', Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2019.

Sari Septi Wulan, 'Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) Dan Hukum Ekonomi Islam', Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, 2015.

WEBSITE

Kompas.com dikutip dari <https://regional.kompas.com/read/2022/12/07/202536278/daftar-ump-dan-umk-jateng-2023-berlaku-mulai-1-januari-2023?page=all> diakses pada 15 Desember 2022.

WAWANCARA

Ika, *Wawancara*, 18 November 2022, di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

Risky, *Wawancara*, 18 November 2022, di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

Sarman, *Wawancara*, 17 November 2022, di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

Suroto, *Wawancara*, 10 April 2023, di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

Suryadi, *Wawancara*, 16 April 2023, di Desa Bendungan Kecamatan Sawit.

Data diperoleh dari Data Statistik Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah

LAMPIRAN

A. Pedoman Wawancara

Hari :

Tanggal :

Waktu :

Tempat :

Informan :

1. Masing-masing Pengusaha di setiap CV
 - a. CV Bojas
 - b. CV Inoic
 - c. CV Caping Aneka Usaha
2. Masing-masing Karyawan di setiap CV
 - a. CV Bojas (10 orang)
 - b. CV Inoic (3 orang)
 - c. CV Caping Aneka Usaha (5 orang)

Sifat Wawancara : Terbuka dan tak terstruktur (*open ended*)

Topik Wawancara :

1. Pelaksanaan kegiatan karyawan di masing-masing CV
2. Pengupahan karyawan di Desa Bendungan
3. Pengupahan karyawan menurut Hukum Ekonomi Syariah

B. Panduan wawancara masing-masing pemilik CV

1. Sejak kapan memulai usaha/sejak kapan berdirinya CV ?
2. Ada berapa jumlah tenaga kerja di CV ?
3. Berapa usia tenaga kerja yang bekerja di CV ?

4. Apa saja pendidikan tenaga kerja yang bekerja di CV ?
5. Bagaimana proses pemilik pengusaha menerima tenaga kerja ?
6. Apa syarat bekerja di sini ?
7. Apakah ada masa percobaan ?
8. Apa saja bagian-bagian pekerjaan tenaga kerja di CV ?
9. Bagaimana sistem pembagian kerja dalam proses produksi di CV ?
10. Berapa omset yang didapatkan setiap bulannya ?
11. Jam kerja dimulai dari jam berapa ? dan selesai jam berapa ?
12. Apakah ada perjanjian di awal tentang besar upah yang akan diberikan ?
13. Kapan upah di berikan ?
14. Bagaimana sistem pemberian upah tenaga kerja ? dan berapa upah tenaga kerja ? apakah setiap tenaga kerja menerima upah yang sama atau berbeda?
15. Apakah ada jam lembur tambahan ? jika ada apakah dapat upah lembur tambahan ?
16. Apa yang bapak/ibu ketahui tentang pengupahan karyawan menurut islam?
17. Apakah di CV bapak/ibu sudah menerapkan pengupahan sesuai dengan ketentuan syarat dan rukun dalam islam ?
18. Apakah bapak/ibu sudah mengetahui bahwasanya sistem penggajian di CV harus sesuai dengan ketentuan UMR yang berlaku ?
19. Apakah alasan bapak/ibu tidak memberikan gaji sesuai dengan ketentuan UMR yang berlaku?

20. Apakah selama menjadi pengusaha pernah mendapatkan komplain terkait gaji yang sudah diberikan kepada para karyawan ? jika ada bagaimana bapak/ibu memberikan solusi ?

C. Panduan wawancara masing-masing karyawan CV

1. Dengan saudara/saudari siapa dan pada bagian apa ?
2. Bagaimana awal saudara/saudari dapat bekerja di CV ini ?
3. Sudah berapa lama saudara/saudari bekerja di CV ?
4. Adakah masa percobaan dan pelatihan kerja ketika masuk kerja ?
5. Apakah di awal perjanjian kerja di sebutkan berapa upah yang akan di berikan ?
6. Berapakah upah yang didapatkan ?
7. Apakah ada upah lembur ?
8. Apakah pemberian upah pernah terlambat ?
9. Apakah upah yang di berikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup ?
10. Bagaimana pendapat saudara/saudari terkait upah yang didapatkan belum sesuai dengan ketentuan UMR yang ada ?
11. Apakah saudara/saudari pernah komplain terkait upah pengupahan?
12. Apa yang membuat saudara/saudari betah bekerja di CV ini ?

D. Data Karyawan CV**1. CV Bojas**

No.	Nama	Jabatan
1.	Nur Jannah	Admin
2.	Rifky	Kolektor
3.	Fatoni	Kolektor
4.	Solakhudin	Market
5.	Soleh	Market
6.	Asep	Market
7.	Bagus Purnomo	Market
8.	Manto	Market
9.	Surojo	Market
10.	Jasmani	CSO

2. CV Inoic

No.	Nama	Jabatan
1.	Suryadi	Produksi
2.	Elsa	Pengemasan / Packing
3.	Linda	Pengemasan / Packing

3. CV Caping Aneka Usaha

No.	Nama	Jabatan
1.	Awin	Pengemasan / Packing
2.	Subali	Pengemasan / Packing
3.	Sisri	Penjahit Caping
4.	Sumarti	Penjahit Caping
5.	Yanti	Penjahit Caping

E. Daftar Upah CV

1. CV Bojas

Posisi Karyawan	Perhitungan omset	Upah
Admin/Staff	Rp. 2000 X omset	Rp. 1.000.000
Kolektor	Rp. 1500 X omset	Rp. 750.000
Market	Dibagi rata 7 orang Rp.110.000 X omset dibagi 7	Rp. 800.000
CSO/Servis	Rp.900 jika ada alat rusak	Rp. 400.000

2. CV Inoic

Posisi Karyawan	Upah sehari	Upah satu bulan
Produksi	Rp. 25.000	Rp. 600.000
Packing/pengemasan	Rp. 25.000	Rp. 600.000

3. CV Caping Aneka Usaha

Posisi Karyawan	Upah sehari	Upah satu bulan
Packing/pengemasan	Rp. 25.000	Rp. 200.000
Penjahit Caping	Rp. 5000 per bendel caping	Rp. 300.000

F. SK Pendirian CV



PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
PERIZINAN BERUSAHA BERBASIS RISIKO
NOMOR INDUK BERUSAHA: 0811220097472

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pemerintah Republik Indonesia menerbitkan Nomor Induk Berusaha (NIB) kepada:

- | | |
|--|---|
| 1. Nama Pelaku Usaha | : CV BOYOLALI JAYA SWASTIKA |
| 2. Alamat Kantor | : DK. BENDUNGAN, Desa/Kelurahan Manjung, Kec. Sawit, Kab. Boyolali, Provinsi Jawa Tengah, Kode Pos: 57374 |
| No. Telepon | : 085728272113 |
| Email | : fitriyawahyu1993@gmail.com |
| 3. Status Penanaman Modal | : PMDN |
| 4. Kode Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) | : Lihat Lampiran |
| 5. Skala Usaha | : Usaha Mikro |

NIB ini berlaku di seluruh wilayah Republik Indonesia selama menjalankan kegiatan usaha dan berlaku sebagai hak akses kepastian, pendaftaran kepesertaan jaminan sosial kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta bukti pemenuhan laporan pertama Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP).

Pelaku Usaha dengan NIB tersebut di atas dapat melaksanakan kegiatan berusaha sebagaimana terlampir dengan tetap memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Diterbitkan di Jakarta, tanggal: 8 November 2022

**Menteri Investasi/
Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal,**



Ditandatangani secara elektronik

Dicetak tanggal: 8 November 2022

1. Dokumen ini diterbitkan sistem OSS berdasarkan data dari Pelaku Usaha, tersimpan dalam sistem OSS, yang menjadi tanggung jawab Pelaku Usaha.
2. Dalam hal terjadi kekeliruan isi dokumen ini akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.
3. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSE-BSSN.
4. Data lengkap Perizinan Berusaha dapat diperoleh melalui sistem OSS menggunakan hak akses.





PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
PERIZINAN BERUSAHA BERBASIS RISIKO
LAMPIRAN
NOMOR INDUK BERUSAHA: 0811220097472

Lampiran berikut ini memuat daftar bidang usaha untuk:

No	Kode KBLI	Judul KBLI	Lokasi Usaha	Klasifikasi Risiko	Perizinan Berusaha	
					Jenis	Legalisasi
1	47599	Perdagangan Eceran Peralatan Dan Peralengkapan Rumah Tangga Lainnya YTDI	Bendungan RT 10/03, Manjung, Sawit, Boyolali, Desa/Kelurahan Manjung, Kec. Sawit, Kab. Boyolali, Provinsi Jawa Tengah Kode Pos: 57374	Rendah	NIB	Untuk persiapan, operasional, dan/atau komersial kegiatan usaha

1. Dengan ketentuan bahwa NIB tersebut hanya berlaku untuk Kode dan Judul KBLI yang tercantum dalam lampiran ini.
2. Pelaku Usaha wajib memenuhi persyaratan dan/atau kewajiban sesuai Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Kementerian/Lembaga (KL).
3. Peningkatan pemenuhan persyaratan dan/atau kewajiban Pelaku Usaha dilakukan oleh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah terkait.
4. Lampiran ini merupakan bagian tidak terpisahkan dari dokumen NIB tersebut.

<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen ini diterbitkan melalui Sistem OSS berdasarkan data dari Pelaku Usaha, tersimpan dalam sistem OSS, yang menjadi tanggung jawab Pelaku Usaha. 2. Dalam hal terjadi kekeliruan isi dokumen ini akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya. 3. Dokumen ini tidak dapat ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSE-BSSN. 4. Data tangkapan Perizinan Berusaha dapat diperoleh melalui sistem OSS menggunakan hak akses. 	 <small>Belanja Serifikasi Elektronik</small>
--	--

CV BOJAS



PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
IZIN USAHA
(Izin Usaha Mikro Kecil)

Berdasarkan ketentuan Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik, untuk dan atas nama Menteri, Pimpinan Lembaga, Gubernur, Bupati/Walikota, Lembaga OSS menerbitkan Izin Usaha berupa **Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK)** kepada:

Nama Pemilik Usaha : IKA WAHYU FITRIYANI
 Nomor Induk Berusaha : 9120114032123
 Alamat Pemilik Usaha : BENDUNGAN, Kel. Manjung, Kec. Sawit, Kab. Boyolali, Prov. Jawa Tengah
 Nama Usaha : INOI ENTERPRISE
 Kode KBLI : 10590
 Nama KBLI : INDUSTRI PENGOLAHAN PRODUK DARI SUSU LAINNYA
 Alamat Usaha : JURUG RT 004/ RW 008, Kel. , Kec. Mojosongo, Kab. Boyolali, Prov. Jawa Tengah

IUMK berlaku untuk melakukan kegiatan usaha baik produksi maupun penjualan barang/jasa dan berlaku sebagai izin lokasi usaha sesuai ketentuan perundang-undangan.

Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK) berlaku efektif sejak tanggal dikeluarkan.

Apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini, maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya

Tanggal Terbit Izin Usaha : 22 Oktober 2019
 Perubahan ke-1 Tanggal : 25 Mei 2020



Dokumen ini diterbitkan melalui Sistem OSS atas dasar data dari pelaku usaha. Keabsahan dan keakuratan atas data yang ditampilkan dalam dokumen ini dan data yang tersimpan dalam Sistem OSS menjadi tanggung jawab pelaku usaha sepenuhnya.

Dicetak tanggal : 25 Mei 2020

CV INOIC

G. Dokumentasi Pemilik dan Karyawan CV



Pemilik CV Bojas



Karyawan CV Bojas



Pemilik CV Inoic



Karyawan CV Inoic



Karyawan CV Inoic



Karyawan CV Inoic



Karyawan CV Caping Aneka Usaha

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Riska Wahyu Noviyana
2. NIM : 192111133
3. Tempat, Tanggal Lahir : Boyolali, 10 November 2001
4. Alamat : Bendungan, Rt. 010, Manjung, Sawit, Boyolali
5. E-Mail : riskawahyunoviyana@gmail.com
6. Nama Ayah : Wagiman Wasis Winulyo
7. Nama Ibu : Amini
8. Riwayat Pendidikan :
 - a. TK 01 Pertiwi Manjung
 - b. SD Negeri Manjung 01
 - c. SMP Negeri 03 Sawit
 - d. SMA Negeri 1 Banyudono
 - e. Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta Masuk Tahun 2019

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surakarta, 16 Mei 2023

Riska Wahyu Noviyana

19.21.11.133