



Sistem Upah Toserta dan Grosir Riska dalam Perspektif Manajemen Pengupahan Islam

Rindi Cantika Dewi^{1*}, Ashfa Fikriyah²

¹ Institut Agama Islam Negeri Kediri, Indonesia, rindicantika@gmail.com

² Institut Agama Islam Negeri Kediri, Indonesia, fikriyahashfa@iainkediri.ac.id

Article Info

Article history:

Received March 18, 2024

Revised April 26, 2024

Accepted May 15, 2024

Available Online June 1, 2024

*Corresponding author email:
fikriyahashfa@iainkediri.ac.id

Keywords: Wage system, POAC management function, Islamic wage management

Abstract

Introduction: Riska Department Store and Wholesaler has a wage system that provides wages once a month and sets wages for new employees at IDR 600,000. If the employee demonstrates good performance and is absent no more than twice, the owner usually increases the wage from month to month. **Research Methods:** This research is a type of qualitative research with a descriptive approach, using field methods with data collection techniques such as observation, interviews, and documentation. **Results:** The research results show that Riska Department Store has used the POAC management function and implemented two principles to determine the amount of employee wages: the principle of justice and the principle of appropriateness. In Islamic wage management, the techniques used are quite good, as evidenced by the business owner providing wages to employees every time they work at Riska Department Stores and Wholesalers. In Islam, there are also two principles: justice and the principle of decent and reasonable compensation. **Conclusion:** In summary, Riska Department Store and Wholesaler not only emphasizes fairness and appropriateness in its wage management but also integrates Islamic principles of just compensation. This approach highlights a commitment to equitable

	remuneration practices, crucial for maintaining employee satisfaction and compliance with Islamic ethical standards in business operations.
DOI: 10.21154/joie.v2i2.3968 Page: 83-94	JoIE with CC BY license. Copyright © 2024, the author(s)

PENDAHULUAN

Manusia dalam keberlangsungan hidupnya harus bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Bekerja menjadi hal wajib yang dilakukan oleh semua manusia dalam memenuhi kebutuhan. Dengan bekerja, seseorang tidak merepotkan sesamanya. Allah Swt. memerintahkan hamba-Nya untuk bekerja dalam Q.S. At-Taubah ayat 105:

﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ﴾
﴿١٠٥﴾

Artinya : *“Dan katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Maha Mengetahui yang gaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”* (Departemen Agama RI).

Pekerjaan halal bisa didapatkan dari manapun, salah satu contoh pekerjaan yang diminati oleh banyak orang adalah karyawan. Menurut Hasibuan, karyawan merupakan seorang penjual jasa yang mendapatkan kompensasi sesuai nominal yang telah ditetapkan (HM, 2020). Sebuah keberhasilan dari suatu perusahaan tergantung dari para karyawan yang memiliki prestasi dan kompensasi berupa upah. Upah merupakan bagian dari hak karyawan. Apabila suatu hak karyawan tidak dipenuhi oleh perusahaan, maka akan terjadi banyak pekerja yang *resign* dengan alasan upah tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Upah di Indonesia memiliki beberapa fungsi, yaitu memberikan jaminan kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, sebagai suatu imbalan atas hasil kerja seseorang, dan sebagai pendorong peningkatan produktivitas dalam pekerjaan. Adanya pengupahan dapat memajukan perusahaan untuk mendapatkan kualitas hasil kerja yang lebih baik (Huda, 2008). Menurut Muhammad Abdul Mannan, upah merupakan imbalan yang diterima para pekerja (Ghofur, 2020). Sebuah perusahaan apabila tidak ingin kehilangan karyawan, maka perusahaan bisa mengikuti indikator sistem pengupahan dan melaksanakan manajemen pengupahan yang baik, supaya kinerja karyawan tetap baik dan dapat menghasilkan keuntungan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Namun, sekarang ini upah bisa menjadi pemicu konflik antara pihak manajemen dengan karyawan, hal tersebut dapat dihindari melalui manajemen pengupahan yang baik. Manajemen pengupahan merupakan suatu tingkatan pengupahan untuk karyawan yang memiliki perbedaan berdasarkan kinerja seorang karyawan (Zainal, 2009). Perbedaan

tingkatan dalam karyawan ini, disebabkan perbedaan kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dapat mengakibatkan perbedaan penghasilan (Mannan, 1993).

Maka dari itu, pemerintah pusat menetapkan standar upah minimum dalam pengupahan. Penetapan minimum upah berdasarkan wilayah provinsi, terdiri dari kota dan kabupaten. Provinsi Jawa Timur pada tahun 2023 jumlah upah minimumnya sebesar Rp 2.040.244,30 sedangkan untuk tahun 2023 jumlah upah minimum di Kota Kediri sebesar Rp 2.318.116,63 (Biro Hukum, 2022). Meskipun karyawan tidak diberi upah sesuai Upah Minimum Kota, Pemerintah membuat pengecualian pengusaha yang diperkenankan membayar upah di bawah Upah Minimum Kota atau Upah Minimum Provinsi tahun 2023 pada usaha mikro dan usaha kecil (Pramesti, 2021). Dewasa ini terdapat beberapa Toserba yang memberikan upah kecil kepada karyawan salah satunya adalah Toserba dan Grosir Riska.

Toserba dan Grosir Riska ini memberikan upah kecil karena pemilik usaha melihat dari segi pendidikan yaitu minimal SMP. Selain pendidikan, pemilik memberikan upah juga melihat dari segi absensi yang absen tidak boleh lebih dari 2x, penjualan dan kinerja karyawan Toserba dan Riska. Dalam hal tersebut, apabila karyawan menaati peraturan dan meningkatkan penjualan, maka pemilik akan memberikan kenaikan upah dari tahun ke tahun. Namun, dengan upah yang kecil beberapa karyawan memilih keluar dan memilih pekerjaan yang upahnya lebih tinggi daripada di Toserba dan Grosir Riska. Hal ini, tidak sesuai dengan salah satu prinsip baik di konvensional maupun Islam yang ada di Toserba dan Grosir Riska yaitu prinsip kelayakan atau wajar. Di dalam Islam, prinsip ini harus dilakukan oleh pemilik usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya yang cukup untuk sandang, pangan dan papan. Dari data tersebut, tulisan ini menganalisis sistem upah yang berlaku di Toserba dan Grosir Riska dari segi tolak ukur manajemen pengupahan secara Islam maupun konvensional.

Menurut Kadarisman, manajemen pengupahan merupakan proses menerapkan dan mengembangkan suatu kebijakan, strategi dan sistem pengupahan yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dengan mempertahankan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan cara memberikan sebuah motivasi dan keterlibatan karyawan (Marwansyah, 2012). Sedangkan menurut Muhammad Abduh dan Zamakhsari, manajemen pengupahan merupakan peraturan seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi dapat dianggap melakukan pekerjaan yang baik, dengan syarat perusahaan tersebut tidak memproduksi/menjual atau mengolah produk yang haram (Agustian & Mellita, 2020). Pengupahan suatu perusahaan telah di atur dan ditentukan oleh sebuah manajemen yang digunakan untuk mengupah karyawan.

Sebelum manajemen pengupahan memegang peranan, manajemen pengupahan dilatarbelakangi dengan pedoman yang tidak tepat tentang pengupahan pasca kerja maupun rencana tunjangan sebagai bagian pengupahan karyawan. Hal tersebut sudah menjadi hal biasa antara pemilik perusahaan dengan karyawan yang sama-sama tidak memahami pengupahan secara Islam (Zainal, Ali, & Wilestari, 2021). Pemberian upah berdasarkan standar upah minimum

hendaknya berdasarkan akad atau kontrak perjanjian agar dapat menimbulkan hubungan kerjasama antara karyawan dengan pemilik perusahaan. Apabila ada salah satu tidak tercapai kesepakatan yaitu pemilik perusahaan pada saat akad, maka pemilik harus wajib memenuhi upah tersebut sesuai tempo. Maka sebelum memberikan upah, perusahaan harus melakukan empat cara dalam menentukan upah, yaitu: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating/directing* (pengimplementasian/pengarahan) dan *controlling* (pengendalian/pengawasan) (Suhardi, 2018).

Setelah empat cara diatas, dalam menentukan upah perusahaan menggunakan sebuah sistem atau pola upah untuk memberikan upah kepada karyawan. Pola atau sistem pengupahan merupakan suatu sistem yang terdiri atas bagian komponen dari pengupahan dengan dimulai penentuan besaran upah sampai hingga cara pemberian upah. Dalam pengupahan Islam, terdapat rukun dan syarat yang harus dilakukan oleh pemilik perusahaan dalam menurut Islam (Hidayati, 2017) (Haroen, 2000).

Setelah melakukan rukun dan syarat, perusahaan telah melakukan sebuah sistem yang nantinya diberikan oleh para karyawan. Setiap perusahaan harus melakukan analisis terlebih dahulu sehingga dapat menggunakan sistem pengupahan yang benar dan harus sesuai dengan karakteristik serta kondisi perusahaan yang bersangkutan. Ada beberapa jenis pola pengupahan yang sering dipakai oleh perusahaan baik kecil maupun besar digunakan untuk memperhitungkan besarnya upah kepada karyawan. Menurut Hasibuan sistem pengupahan yang akan diberikan terhadap karyawan terdiri dari, yaitu: (Hidayat, 2015)

1. Upah Sistem Waktu merupakan sebuah sistem pengupahan yang telah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, maupun bulan..
2. Upah Sistem Hasil merupakan sistem pengupahan yang pengupahannya didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan lama waktu bekerja.
3. Upah Sistem Borongan Merupakan sistem pengupahan yang didasarkan kepada volume pekerjaan dan lama mengerjakan sebuah barang.

Menurut Hasibuan, program pengupahan harus ditentukan atas dasar dua asas, yaitu asas adil dan asas layak serta memperhatikan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Asas adil dan layak harus memperhatikan lebih agar pengupahan yang diberikan lebih banyak dan dapat memberikan motivasi serta meningkatkan kepuasan kinerja karyawan. Terdapat dua asas dalam program pengupahan karyawan yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Asas Adil didasarkan pada pendekatan keadilan (*justice approach*) yang lebih menekankan pada keputusan moral sebagai standar dalam menentukan keadilan secara wajar dan tidak memihak (Kristanti & dkk, 2023). Berdasarkan berbagai makna kata keadilan, maka ini terdapat dalam penentuan upah ekonomi Islam, yaitu adil bermakna jelas dan transparan serta adil bermakna proporsional (Lasiyama & dkk, 2022).
2. Asas Layak dan Wajar (Kelayakan) Ukuran dari kata layak dan wajar sangatlah bersifat yang pasti sehingga penetapan besaran pengupahan dapat didasari dengan batas upah minimum

yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat berlaku dengan kondisi eksternal suatu konsistensi yang ada dipasar tenaga kerja. Maka dari itu, seorang manajer personalia harus selalu memantau dan menyesuaikan pengupahan dengan kondisi tersebut yang berlaku (Suriadi & dkk, 2020). Menurut Ekonomi Islam terdapat dua makna layak, yaitu: layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan serta upah yang layak dalam artian layak yang sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga karyawan tidak tereksplotasi sepihak (Ghofur, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memiliki sifat mendeskripsikan dan cenderung menggunakan analisis dalam memahami fenomena sosial sosial yang dapat dilihat dari sudut pandang partisipan (Hermawan, 2019). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam pendekatan penelitian ini, kehadiran peneliti di tempat penelitian dengan tujuan mencari dan menemukan data tentang subjek penelitian pendekatan melalui observasi, dan meninggalkan peneliti sendirian sebagai pengamat. (Moleong, 2001). Hasil dari analisis tersebut pemaparan mengenai situasi yang ada dan disajikan dalam bentuk deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Upah pada Toserba dan Grosir Riska

Manajemen pengupahan merupakan peraturan upah yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan yang karyawan kerjakan (Dessler, 2007). Manajemen pengupahan pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu, menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan-imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja (Sulistiawati, 2012). Sebelum menentukan besarnya upah karyawan, pemilik Toserba dan Grosir Riska melakukan beberapa tahapan penentuan, yaitu:

Pertama, *Planning* (Perencanaan). Penerapan Perencanaan oleh Toserba dan Grosir Riska dalam pemilihan visi misi dan motto yang digunakan telah diterapkan dan masih berjalan sesuai diingikan Toserba dan Grosir Riska yaitu melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat sekitar. Kemudian penerapan perencanaan juga telah diterapkan dalam sistem pengupahan karyawan. untuk sistemnya sendiri digunakan berdasarkan menurut Hasibuan, yaitu sistem pengupahan jangka waktu bulanan yang besar kecilnya ditentukan lamanya bekerja dan waktu bekerja (Hidayat, 2015). Untuk itu, upah diberikan perbulan pada tanggal awal karyawan bekerja di Toserba dan Grosir Riska. Sedangkan untuk karyawan baru upah yang didapatkan sebesar Rp. 600.000 perbulan.

Setelah melakukan perencanaan, akhirnya pemilik telah menentukan besarnya upah karyawan. Berikut merupakan besaran upah yang didapatkan karyawan.

Tabel 1
Data Upah Karyawan (Nama Samaran) Perbulan Tahun 2023

No	Nama Karyawan	Usia Karyawan	Job Desk	Upah/Bulan	Absensi	Tahun Bekerja
1	Rizky	21th	Juru Parkir	Rp 850.000,00	4 kali	2022
2	Zaenal	17th	Juru Parkir	Rp 850.000,00	3 kali	2022
3	Shinta	21th	Kasir	Rp 750.000,00	2 kali	2022
4	Anam	23th	Kasir	Rp 850.000,00	4 kali	2022
5	Jumini	36th	Pramuniaga (Kosmetik)	Rp 1.550.000,00	2 kali	2013
6	Luluk	29th	Pramuniaga (Kosmetik)	Rp 1.600.000,00	3 kali	2018
7	Ana	22th	Pramuniaga (Alat Tulis)	Rp 900.000,00	4 kali	2021
8	Nuna	48th	Pramuniaga (Aksesoris)	Rp 1.550.000,00	2 kali	2008
9	Nikmah	37th	Pramuniaga (Sabun)	Rp 1.350.000,00	2 kali	2005
10	Ari	23th	Pramuniaga (Sabun)	Rp 1.450.000,00	3 kali	2021
11	Ayu Dita	25th	Pramuniaga (Mainan)	Rp 1.100.000,00	3 kali	2019
12	Angga	23th	Pramuniaga (Mainan)	Rp 1.200.000,00	5 kali	2020
13	Atik	39th	Pramuniaga (Baju)	Rp 1.250.000,00	2 kali	2019
14	Ninik	32th	Pramuniaga (Baju)	Rp 850.000,00	3 kali	2022
15	Datik	55th	Pramuniaga (Tas/Dompot)	Rp 1.350.000,00	2 kali	2020
16	Santi	35th	Pramuniaga (Gerabah)	Rp 1.250.000,00	4 kali	2021
17	Naning	37th	Admin Toko	Rp 2.150.000,00	2 kali	2002
18	Budi	33th	Karyawan Gudang	Rp 1.850.000,00	2 kali	2007
19	Dini	29th	Admin Gudang	Rp 1.150.000,00	2 kali	2022

20	Anis	22th	Pramuniaga (Tas/Dompet)	Rp 750.000,00	3 kali	2023
21	Afis	50th	Pramuniaga (Gerabah)	Rp 700.000,00	2 kali	2023
22	Wulan	22th	Pramuniaga (Gerabah)	Rp 750.000,00	2 kal	2023
23	Andro	22th	Pramuniaga (Mainan)	Rp 600.000,00	2 kali	2023

Sumber: Wawancara Pemilik Toserba Riska

Dari tabel 1, data upah beserta absen karyawan merupakan kebijakan dari pemilik dalam menentukan upah ditinjau dari absensi. Kalau karyawan tersebut tidak masuk lebih dari yang ditentukan yaitu 2x dalam sebulan, maka upah semua karyawan dipotong. Hal tersebut upah pada karyawan dapat berbeda-beda karena dilihat dari absensi. Namun, upah yang diterima oleh karyawan baru terlalu kecil yaitu Rp 600.000 dan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota kediri (UMK) yaitu Rp 2.318.116,63. sehingga pemilik menentukan upah karyawannya melalui kemampuan Toserba dan Grosir Riska dan kesepakatan antara pemilik dengan karyawan. berdasarkan modal usaha dan hasil penjualan.

Kedua, *Organizing* (Pengorganisasian). Pengorganisasian pada Toserba dan Grosir Riska sudah tertata dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya struktur kepemimpinan dan bagian-bagian penempatan karyawan. Selain struktur kepemimpinan, Toserba dan Grosir Riska juga memberikan sebuah fasilitas baik secara finansial baik tunjangan dan bonus maupun non finansial agar karyawannya dapat bekerja secara efektif dan efisien. Berikut ini merupakan tunjangan dan bonus yang diberikan oleh pemilik Toserba dan Grosir Riska untuk karyawan agar karyawan betah dalam bekerja. Tunjangan yang diberikan terdiri dari (1) Tunjangan Hari Raya atau THR yang diberikan pada menjelang hari raya idul fitri waktu toko tutup. Tunjangan tersebut berupa uang THR beserta parcel jajan hari raya. (2) Tunjangan melahirkan diberikan untuk karyawan yang sedang hamil berupa uang tunai sebesar Rp 1.000.000. (3) Tunjangan menikah diberikan untuk karyawan yang akan menikah berupa uang tunai sebesar Rp 2.000.000. Sedangkan bonus yang diberikan terdiri dari: (1) Bonus Penjualan diberikan untuk karyawan apabila penjualan toko meningkat dengan baik. (2) Bonus Lembur pada bulan Ramadhan diberikan kepada karyawan usai lembur melayani pembeli pada bulan ramadhan. (3) Bonus makan diberikan setiap hari untuk karyawan yang berupa uang tunai sebesar Rp 12.000.

Selain uang tunjangan dan uang bonus, pemilik juga memberikan fasilitas berupa non tunai, yaitu karyawan maupun masyarakat setempat telah mendapatkan sebuah daging kurban pada waktu hari raya Idul Adha. Pemilik Toserba dan Grosir Riska juga memberikan liburan untuk karyawan agar karyawan tidak jenuh dalam bekerja. Selain itu, pemilik Toserba juga memberikan fasilitas toko seperti kipas angin, wifi, tempas cas HP, mushola, dan kamar mandi.

Data tersebut menunjukkan bahwa pemilik Toserba dan Grosir Riska telah memberikan bonus-bonus kepada karyawannya. Hal tersebut bisa menambah upah pokok yang minim. Sedangkan untuk pemberian uang makan, semua karyawan dapat menghemat upah yang diterima dengan dialokasikan kepada hal-hal yang bermanfaat. Selain fasilitas dalam bentuk finansial, pemilik usaha juga memberikan fasilitas berupa non finansial berupa pemberian daging kurban untuk karyawan dan masyarakat, liburan untuk semua karyawan serta penyediaan fasilitas toko agar karyawan mudah dalam bekerja.

Ketiga, *Actuating* (Pengarahan). Setiap Karyawan pada Toserba dan Grosir Riska telah diberikan tanggung jawab masing-masing sesuai jabatannya. Adanya pengarahan pada karyawan dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Selain diberi tanggung jawab sesuai jabatan, Toserba dan Grosir Riska telah mengarahkan karyawannya untuk bersikap disiplin kerja dengan masuk tepat waktu, dan libur tidak lebih dari 2x agar upah yang didapatkan tidak berkurang. Namun banyak karyawan yang tidak disiplin saat bekerja. Terbukti bahwa apabila telat lebih dari 10 menit, maka karyawan harus mengganti jam pulang kerja yang awalnya pulang jam 12.00 menjadi jam 13.00 siang.

Keempat, *Controlling* (Pengendalian). Untuk mengatur pengupahan, setiap karyawan telah diberikan nominal upah yang berbeda sebagaimana yang telah ditentukan oleh pemilik Toserba dan Grosir Riska baik dari segi absensi, penjualan, maupun kinerja. Dengan fungsi pengendalian pengupahan pada Toserba dan Grosir Riska, pemilik dapat mengatur pendapatan pemilik dan karyawan menjadi baik serta efisien.

Setelah melalui tahapan penentuan upah melalui tinjauan POAC, suatu manajemen pengupahan juga menerapkan dua prinsip yang dapat menentukan besarnya upah karyawan. Untuk itu, di Toserba dan Grosir Riska menerapkan dua prinsip, yaitu: *Pertama*, Prinsip Keadilan. Pengupahan di Toserba dan Grosir Riska dalam menetapkan upah dengan melihat jabatan kerja, jenis pekerjaan, lama pengabdian disiplin kerja serta kinerjanya. Untuk jenis dan jabatan pekerjaan dibagi menjadi dua, yaitu admin dan bagian operasional (seperti kasir, pramuniaga, karyawan gudang dan juru parkir) yang masing-masing upahnya berbeda-beda. Meskipun berbeda-beda, Toserba dan Grosir Riska telah adil dalam membagikan fasilitas baik finansial maupun non finansial agar karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya dan disiplin kerja.

Kedua, Prinsip Layak dan Wajar. Pada Toserba dan Grosir Riska upah yang diterima berupa upah pokok yang diterima oleh karyawan sangat berbeda-beda tergantung absensi, kinerja dan terkadang penjualan. Meskipun upah karyawan yang diterima kecil dan belum layak, namun disamping itu juga terdapat fasilitas yang dapat membantu dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup baik yang belum berkeluarga maupun sudah berkeluarga. Namun dari segi prinsip layak dan wajar, upah yang didapatkan terlalu kecil dan tidak sesuai UMK sehingga pemilik menentukan upah karyawannya melalui kemampuan Toserba dan Grosir Riska dan kesepakatan antara pemilik dengan karyawan. Meskipun upah yang diberikan oleh Toserba dan Grosir Riska berbeda-beda dan kecil, namun yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhannya meskipun

dibantu dengan adanya fasilitas Toserba seperti fasilitas finansial dan non finansial.

Sistem Upah pada Toserba dan Grosir Riska dalam Pespektif Manajemen Pengupahan Islam

Dalam manajemen pengupahan Islam sangat menekankan pada upah, yang kemudian digunakan untuk memberikan imbalan kepada karyawan sebagai jasa diberikan. Selain memandang upah sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan, Islam juga diyakini memiliki nilai-nilai moral yang berkaitan dengan konsep kemanusiaan (Aravik, 2018). Manajemen pengupahan di Toserba dan Grosir Riska telah sesuai dengan syariat Islam. Dalam penentuan dan penetapan, pengupahan sesuai kaidah Islam telah dipenuhi oleh Toserba dan Grosir Riska dengan karakteristik, yaitu:

a. Upah harus disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Karakteristik ini sudah baik dan telah diterapkan oleh Toserba dan Grosir Riska bahwa upah yang disepakati oleh pemilik usaha dan karyawannya sesuai dengan perjanjian atau kontrak kerja. Untuk sistem pengupahan yang digunakan Toserba dan Grosir Riska adalah menggunakan sistem *ajrun mussama* (sistem upah yang disebutkan) berupa sistem berjangka waktu atau sistem upah bulanan. Dalam hal ini, seperti dalam hadist Rasullullah Saw, yang berbunyi

مَنْ اسْتَأْجَرَ الْأَجِيرَ فَلْيُعْلِمْهُ أَجْرَهُ

Artinya: *“Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahannya.”* (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah) (Masyur, 1992).

b. Upah dibayarkan Sebelum Keringatnya Kering

Pembayaran upah karyawan di Toserba dan Grosir Riska telah memenuhi syarat karakteristik Islam, yaitu memberikan upah dengan tepat waktu dan tidak menunda-nundanya serta sesuai dengan perjanjian atau kontrak kerja. Untuk tekniknya sudah cukup baik dengan bukti bahwa pemilik usaha telah memberikan upah kepada karyawan setiap pertama kali bekerja di Toserba dan Grosir Riska. Dalam hal ini, sesuai dengan sabda Rasulullah Saw., yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, yaitu

أَعْطُوا الْأَجِيرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: *“Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering.”* (HR. Ibnu Majah) (Mustofa, 2016).

Setelah mengetahui karakteristik dalam pengupahan, Toserba dan Grosir Riska juga melakukan rukun dan syarat dalam pengupahan Islam. Dalam rukun dan syarat pengupahan ulama fikih berbeda pendapat. Tanpa terpenuhinya rukun dan syarat yang telah dirumuskan para ulama fikih akan berdampak pada gagalnya pelaksanaan pengupahan. Berdasarkan pengupahan menurut ulama Hanafiyah, rukun pengupahan hanya ada *ijab* dan *qabul*. Maka Toserba dan Grosir Riska telah memenuhi rukun pengupahan ulama Hanafiyah. Sedangkan menurut Jumhur Ulama, rukun pengupahan ada empat yaitu *‘aqid, shighat akad, ujah, dan manfaat*. Berdasarkan pendapat ini, Toserba dan Grosir Riska telah memenuhi rukun yang telah ditetapkan oleh Jumhur

Ulama. Selain itu juga, syarat dan rukun yang ditetapkan menurut ulama Syafiiyah telah dilaksanakan sebelum bekerja di Toserba dan Grosir Riska.

Selain rukun dan syarat dalam pengupahan Islam, manajemen pengupahan Islam memiliki prinsip-prinsip dalam Islam. Hal tersebut terdapat tiga prinsip Islam dalam manajemen pengupahan di Toserba dan Grosir Riska, yaitu: Pertama, Prinsip Keadilan. Dalam Toserba dan Grosir Riska telah ada pembagian secara pasti pekerjaan harus dilakukan oleh para karyawan serta jumlah upah yang diperolehpun berbeda-beda tergantung sesuai dengan absensi, penjualan dan kinerja. Di Toserba dan Grosir Riska terdapat dua bagian, yaitu admin dan bagian operasional (karyawan gudang, kasir, pramuniaga dan juru parkir). Dengan adanya pembagian pekerjaan tersebut, hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan terlihat apabila telah mencapai target yang sudah direncanakan.

Kedua, Prinsip Kelayakan. Pada Toserba dan Grosir Riska upah yang diterima berupa upah pokok yang diterima oleh karyawan sangat berbeda-beda tergantung namun untuk karyawan baru diberi upah sebesar Rp 600.000, fasilitas finansial seperti tunjangan dan bonus maupun non finansial baik pemberian daging kurban maupun liburan. Meskipun upah karyawan yang diterima kecil dan belum layak, namun disamping itu juga terdapat fasilitas yang dapat membantu dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Meskipun prinsip ini yang diterapkan di Toserba dan Grosir Riska belum dikatakan baik, namun di dalam Islam sendiri diperbolehkan mendapatkan upah sesuai dengan kesepakatan kerjasama antara pemilik usaha dengan karyawan. Selain upah yang diberikan, pemilik juga memberikan fasilitas seperti finansial dan non finansial meskipun diberikan kecil dan sedikit tetapi dapat membantu memenuhi kebutuhan hidupnya.

KESIMPULAN

Toserba dan Grosir Riska telah menggunakan tinjauan POAC, yaitu penerapan Perencanaan oleh Toserba dan Grosir Riska dalam pemilihan visi misi dan motto yang digunakan telah diterapkan dan masih berjalan sesuai diingikan Toserba dan Grosir Riska yaitu melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat sekitar. Selain dalam tinjauan POAC, suatu manajemen pengupahan juga menerapkan dua prinsip yang dapat menentukan besarnya upah karyawan. Untuk itu, di Toserba dan Grosir Riska menerapkan dua prinsip, yaitu prinsip keadilan di Toserba dan Grosir menetapkan upah dengan melihat jabatan kerja, jenis pekerjaan, lama pengabdian disiplin kerja serta kinerjanya. Dan prinsip layak dan wajar dalam upah karyawan di Toserba dan Grosir Riska yang diterima masih belum layak dan kecil namun terdapat fasilitas yang dapat membantu dan cukup untuk memenuhi kebutuhan.

Sedangkan dalam Islam, Manajemen pengupahan di Toserba dan Grosir Riska telah sesuai dengan Islam dan POAC Islam. Dalam penentuan dan penetapan, besaran pengupahan karyawan sesuai kaidah Islam, yaitu berdasarkan absensi, kinerja dan juga penjualan. Sedangkan sistem pengupahannya menggunakan sistem *ajrun mussama* (sistem upah yang disebutkan) berupa sistem berjangka waktu atau sistem upah bulanan dengan memberikan upah dengan tepat waktu

dan tidak menunda-nundanya serta sesuai dengan perjanjian atau kontrak kerja. Setelah mengetahui karakteristik dalam pengupahan, Toserba dan Grosir Riska juga melakukan rukun dan syarat dalam pengupahan Islam menurut ulama Hanafiyah dan Jumbuh Ulama yang telah memenuhi rukun dan syarat pengupahan. Selain rukun dan syarat pengupahan, Toserba dan Grosir Riska telah memenuhi dua prinsip pengupahan yaitu prinsip keadilan yang mana pembagian secara pasti pekerjaan harus dilakukan oleh para karyawan serta jumlah upah yang diperolehpun berbeda-beda tergantung sesuai dengan absensi, penjualan dan kinerja serta prinsip kelayakan yang mana Toserba dan Grosir Riska upah yang diterima berupa upah pokok yang diterima oleh karyawan sangat berbeda-beda tergantung namun untuk karyawan baru diberi upah sebesar Rp 600.000, fasilitas finansial seperti tunjangan dan bonus maupun non finansial baik pemberian daging kurban maupun liburan meskipun upah yang diterima kecil dan belum layak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, W., & Mellita, D. (2020). Konsep Pengupahan Dalam Manajemen Syariah. *JIBM*, 3(1).
- Aravik, H. (2018). Konsep Upah dalam Perspektif Islam. *Islamic Banking*, 4(1).
- Biro Hukum, S. P. (2022, Desember 07). *188/889/KPTS/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten.Kota di Jawa Timur Tahun 2023*. Retrieved Januari 15, 2023, from <https://dokumjdih.jatimprov.go.id/>
- Departemen Agama RI. (n.d.). *Al Quran dan Terjemahannya*. Surabaya: Halim.
- Dessler. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghofur, R. A. (2020). *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama.
- Haroen, N. (2000). *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, & Mixed Methode*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- Hidayat, Z. (2015). Memanage Performance Karyawan dengan Pemberian Kompensasi. *Jurnal Wiga*, 5(1).
- Hidayati, I. N. (2017). Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif. *Az Zaqqa*, 9(2).
- HM, Muhdar. (2020). *Manajemen SDM : Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Huda, N. (2008). *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta: Kencana.
- Khakim, A. (2006). *Aspek Hukum Pengupahan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Kristanti, D., & dkk. (2023). *Etika Bisnis*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Lasiyama, M., & dkk. (2022). *Ekonomi dan Bisnis: Percikan Pemikiran Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Ponorogo (Jilid 2)*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Mannan, M. A. (1993). *Ekonomi Islam Teori dan Prkatek*. Yogyakarta: Dana Bhakti.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

- Masyur, K. (1992). *Bulughul Maram*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Moleong, L. J. (2001). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustofa, I. (2016). *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Press.
- Pramesti, T. J. (2021, Februari 24). *Ketentuan Upah Minimum Terhadap Perusahaan Kecil*. Retrieved September 23, 2023, from <https://www.hukumonline.com/klinik/a/ketentuan-upah-minimum-terhadap-perusahaan-kecil-lt50c7d16e6ea32/>
- Suhardi, C. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Sulistiawati, R. (2012). Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia. *Jurnal EKSOS*, 8(3).
- Suriadi, & dkk. (2020). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Zainal, V. R. (2009). *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.