

SISTEM PEMBAYARAN GAJI KARYAWAN PT. SAWIT SINAR AGUNG PERSADA MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

Ridho Alfarizi

Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuin Jambi

Agustina Mutia

Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuin Jambi

Marissa Putriana

Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuin Jambi

Korespondensi Penulis: Ridhoalfarizi082@gmail.com

Abstract. *Salary is a term that we often find in business relationships between employees and companies. The term is a form of remuneration from the company to employees, but with different criteria. We often hear that salaries are used by private or state companies to their permanent employees and are paid within a certain period of time. Employee payroll is a form of compensation given to employees. The compensation is financial in nature and is the main form of compensation available to employees. Because the salary received by employees functions as a support for their survival, namely to fulfill clothing, food, shelter, education and others. In Islamic economics, the determination of workers' wages strongly adheres to the principles of justice and adequacy. The main principle of justice lies in the clarity of the contract (transaction) and commitment on the basis of willingness to do so (from the person in the contract). Contracts in work transactions are contracts that occur between workers and employers, so that before workers are hired, it must be clear how the wages will be received by workers. The wage includes the amount of wages and the procedure for paying wages. Therefore, in an agreement must accommodate workers' payers with the part they should receive according to their work. This study tries to show how the employee salary payment system at PT. Sinar Agung Persada according to the perspective of Islamic economics. The form of this research is field research, is descriptive qualitative, using interviews, documentation, and observation to collect data. In accordance with the DSN MUI Fatwa No.09/DSN-MUI/iv/2000 which stipulates the pillars of Ijarah, the salary payment system at PT. Sinar Agung Persada in Pulau Pandan village in general. In terms of the ijarah requirements, they are not fulfilled, because in the salary payment system for employees of PT. In Sawit Sinar Agung Persada, there is an element of displeasure with employees related to the existence of dependent salaries and contract discrepancies related to the amount of salary paid by the company to employees based on research findings. However, if viewed from a proper perspective, it means that there is enough clothing, food, shelter, payment of salaries for employees of PT. SawitSinar Agung Persada can be said to be feasible, because the basic needs, in the form of clothing, food, boards for the*

employees are fulfilled with the salary they get in accordance with the sharia economy.

Keywords: *Salary Principles According to Sharia, Salary Payment System According to Sharia*

Abstrak. *Gaji merupakan istilah yang sering kita temukan dalam hubungan bisnis antara karyawan dan perusahaan. Istilah tersebut merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawan, tetapi dengan kriteria yang berbeda. Gaji sering kita dengar digunakan oleh perusahaan swasta atau negeri kepada karyawan tetap mereka dan dibayarkan dalam periode waktu tertentu. Penggajian karyawan tersebut merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Dalam ekonomi Islam, penentuan upah pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan dan kecukupan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya (dari yang ber-akad). Akad dalam transaksi kerja adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, sehingga sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Oleh karena itu, dalam suatu perjanjian harus mengakomodir pembayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerjanya. Penelitian ini mencoba menunjukkan bagaimana sistem pembayaran gaji karyawan di PT. Sinar Agung Persada menurut perspektif ekonomi syariah. Bentuk penelitian ini adalah penelitian lapangan, bersifat deskriptif kualitatif, dengan menggunakan metode wawancara, dokumentasi, dan observasi untuk mengumpulkan data. Sesuai Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/iv/2000 yang menetapkan mengenai rukun Ijarah, sistem pembayran gaji di PT. Sinar Agung Persada di desa Pulau Pandan secara umum Ditinjau dari syarat ijarah tidak terpenuhi, karena dalam sistem pembayaran gaji pada karyawan PT. Sawit Sinar Agung Persada terdapat adanya unsur ketidakridhaan pada karyawan terkait dengan adanya gaji gantungan dan ketidak sesuaian akad terkait dengan besarnya gaji yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan temuan penelitian. Namun jika ditinjau dari layak bermakna cukup sandang, pangan, papan, pembayaran gaji karyawan PT. Sawit Sinar Agung Persada sudah dapat dikatakan layak, karena kebutuhan pokok, berupa sandang, pangan, papan para karyawan sudah tercukupi dengan gaji yang mereka dapatkan sesuai dengan ekonomi syariah.*

Kata Kunci: *Prinsip Gaji Menurut Syariah, Sistem Pembayaran Gaji Menurut Syariah*

PENDAHULUAN

Istilah gaji merupakan istilah yang sering kita temukan dalam hubungan bisnis antara karyawan dan perusahaan. Istilah tersebut merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawan, tetapi dengan kriteria yang berbeda. Gaji

sering kita dengar digunakan oleh perusahaan swasta atau negeri kepada karyawan tetap mereka dan dibayarkan dalam periode waktu tertentu.¹ Penggajian karyawan tersebut merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain.²

Dalam ekonomi Islam, upah disebut juga dengan *ujrah* yang pembahasannya lebih jauh dalam ekonomi sering dikaitkan dengan kontrak perjanjian kerja yang dilakukan. Dalam ekonomi Islam, penentuan upah pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan dan kecukupan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya (dari yang ber-akad). Akad dalam transaksi kerja adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, sehingga sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah³. Oleh karena itu, dalam suatu perjanjian harus mengakomodir pembayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerjanya. Begitu juga pekerja dilarang memaksa pengusaha untuk membayar melebihi kemampuannya dalam pelaksanaan pemberian upah yang merupakan hak pekerja.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Dalam hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an (Q.S Al-Baqarah:279) :

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتِغُوا فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya: Jika kamu tidak melaksanakannya, maka umumkanlah perang dari Allah dan Rasul-Nya. Tetapi jika kamu bertobat, maka kamu berhak atas pokok hartamu. Kamu tidak berbuat zalim (merugikan) dan tidak dizalimi (dirugikan).⁴

Penentuan upah bagi para pekerja dalam konsep ekonomi Islam ditentukan dari jenis pekerjaan dan besaran upah yang diterima 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. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah

¹ Senja Nilasari, *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016)

² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), 130

³ A. A. Islahi, *Economic Concepts of Ibn Taimiyah*, diterjemahkan oleh Anshari Thayib *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*, Bina Ilmu, Surabaya, 1997, hlm. 91

⁴ Al-Qur'an, Surah Al-Baqarah, Ayat 279

sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman- Nya:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

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” (Q.S. Al-Ahqaf (46): 19).⁵

Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Upah menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga kehilangan bagian dari hasil kerjasama itu. Peneliti menelusuri dengan menanyakan pada asisten 1 di PT Sawit Sinar Agung Persada di Desa Pulau Pandan Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pekerja bahwa sistem pembayaran upah yaitu secara harian, yang akan dibayarkan secara bulanan tepatnya di akhir bulan, akan tetapi dalam sistem pembayaran gaji pada karyawan tersebut, terdapat selang waktu antara tanggal tutup buku dengan tanggal pembayaran gaji karyawan. Sehingga tidak heran biasanya pekerja meminjam atau melakukan hutang untuk memenuhi kebutuhan hidup.⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan tetap PT. Sawit Sinar Agung Persada yaitu ibu Netty:⁷

“Sistem penggajian di perusahaan ini adalah harian dan dibayarkan setiap awal bulan, paling cepat tanggal 2 dan paling lambat tanggal 4. Di dalam sistem pembayaran gaji pada karyawan dihitung mulai tanggal 29 sampai dengan tanggal 28 bulan berikutnya, dan akan dibayarkan setiap awal bulan, dan ada ketentuan bahwa tutup buku tanggal 28 dan pembayaran gaji ditanggal 2, jadi terdapat gaji gantungan selama kurang lebih 4 hari. Berdasarkan dengan adanya gaji gantungan di perusahaan ini, saya setuju-setuju saja karena itu sudah menjadi peraturan dalam perusahaan dan nantinya gaji gantungan tersebut juga akan dibayarkan kepada

⁵Al-Qur'an Q.S. Al-Ahqaf (46): 19

⁶Wawancara dengan bapak Wadud, *Asisten 1 PT Sawit Sinar Agung Persada*, 28 September 2022

⁷Wawancara dengan ibu Netty, *Karyawan Tetap PT Sawit Sinar Agung Persada*, 28 September 2022

saya dan bukan di simpan atau di ambil oleh perusahaan.”

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penyusun tertarik lebih lanjut untuk meneliti tentang sistem pembayaran gaji karyawan dan menganalisisnya menurut perspektif ekonomi syariah (terhadap sistem penggajian karyawan tersebut) dan menjelaskannya dalam bentuk proposal skripsi dengan judul; “Sistem Pembayaran gaji Karyawan PT. Sawit Sinar Agung Persada Menurut Perspektif Ekonomi Syariah di Desa Pulau Pandan Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun.

LANDASAN TEORI

Pengertian gaji

Menurut Tulus Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan.⁸ Menurut fiqh mu’amalah gaji disebut juga dengan ijarah. Al-ijarah berasal dari kata al-ajru artina menurut bahasanya ialah al-iwadh yang arti dari bahasa indonesianya ialah gaji atau ganti.

Al-sayid sabiq dalam kitab fiqh al-sunnah mengatakan bahwa al-ijarah berasal dari kata al-ajru yang berarti al-iwadh (ganti). Oleh sebab itu al-sawah (pahala) dinamakan ajru (upah) menurut pengertian syara’. Sehingga al-ijarah adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Ijarah secara etimologi adalah masdar dari kata *ajara-ya’jiru*, yaitu gaji yang diberikan sebagai konpensasi sebuah pekerjaan. Al-ajru berarti gaji atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. Al-ajru makna dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat immateri.⁹

Sistem gaji pada prinsip syariah

Pada pendapat Fiqh Mu’amalah, gaji didefinisikan juga dengan Ijarah. Al-Ijarah berawal dari alajru. Ini, didasarkan pada bahasa, berarti al-iwadh, yang berarti gaji atau imbalan dalam bahasa Indonesia. Menurut Ahmad Azhar Basyir dalam bukunya wakaf, alijarah syirkah mengemukakan, ijarah secara bahasa berarti balasan atau timbangan yang diberikan sebagai upah atas pekerjaan. Secara istilah ijarah berarti suatu perjanjian tentang pemakaian atau pemungutan hasil suatu benda, binatang atau tenaga manusia. Misalnya menyewa rumah untuk tinggal, menyewa kerbau untuk membajak sawah, menyewa manusia untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan sebagainya.¹⁰

Menurut Helmi Karim, ijarah secara bahasa berarti upah atau ganti atau

⁸ Tulus Agus, Moh. et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa (edisi kelima)*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2011)

⁹ Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 101

¹⁰ Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah Syirkah, Al-ma’rif*, (Bandung, 1995, h. 24)

imbalan, karena itu lafadz ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas kemanfaatan suatu benda atau imbalan suatu kegiatan atau upah karena melakukan aktifitas. Dalam arti luas, ijarah bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu, hal ini sama artinya dengan menjual manfaat suatu benda, bukan menjual „ain dari suatu benda itu sendiri.¹¹

Dasar Hukum Ijarah

Ijarah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak, apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang ajir maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Sehingga untuk mengontrak seorang ajir harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Atas dasar inilah, maka ketika syara memperbolehkan menggunakan pekerja, maka syara juga ikut menetapkan pekerjaannya, jenis, waktu, upah serta tenaganya. Sedangkan upah yang diperoleh oleh seorang ajir sebagai kompensasi dari kerja yang dia lakukan itu merupakan hak milik orang tersebut sebagai konseskuensi tenaga yang telah dia curahkan (An Nabhani, 2002).¹² Berdasarkan pada QS.Qashash ayat 26, seorang boleh mengikat pekerjaan dan menjadi pekerja atas suatu pekerjaan, Pekerja berhak mendapatkan gaji atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Begitu juga sebaliknya pemberi pekerja memiliki kewajiban untuk membayar gaji kepada pekerja tersebut.

Adapun hadis rasulullah tentang *ijarah* adalah sebagai berikut:

Gaji/upah kerja

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (Riwayat Ibnu Majah)¹³

Gaji (ijarah) itu berlaku umum atas setiap yang berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang di ambil, pada garis besarnya ijarah itu terdiri dari: pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu ain (benda), seperti rumah, pakaian dan lain-lain. Kedua, pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh nafs (pekerja), seperti seorang pelayan. Jenis pertama mengarah kepada sewa-menyewa dan jenis kedua lebih tertuju kepada gaji menggaji. Jadi, soal pemburuhan pun termasuk kedalam bidang ijarah.¹⁴

¹¹Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, PT Raja Grafindo Persada, (Jakarta, 1997, h. 113)

¹²Nabhani, T. A. Membangun Sistem Ekonomi Alternatif : *Perspektif Islam Terj.* (Surabaya: Risalah Gusti.2002)

¹³Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah Riwayat Ibnu Majah*

¹⁴Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2002),h.30

Macam-Macam Gaji (ijarah)

Didalam fiqh mu'amalah gaji dapat di klarifikasikan menjadi dua:

- a) Gaji yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) adalah gaji yang sudah disebutkan itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang berakad.
- b) Gaji yang sepadan (*ajrun mislih*) adalah gaji yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi pekerjaan) jika akad ijarahnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya. Apabila dilihat dari segi objeknya, fuqaha membagi akad ijarah menjadi dua macam yaitu yang bersifat manfaat dan bersifat pekerjaan (jasa).

Kewajiban dan hak masing-masing pihak

Pada dasarnya semua yang dipekerjakan untuk pribadi dan kelompok harus mempertanggung jawabkan pekerjaan masing-masing. Sekiranya terjadi kerusakan atau kehilangan, maka dilihat dulu permasalahannya, apakah ada unsur kelalaian atau kesengajaan atau tidak. Jika tidak, maka unsur kelalaian atau kesengajaan maka dia harus mempertanggung jawabkan apakah dengan cara mengganti atau sanksi lainnya. Pemberi kerja harus bertanggung jawab atas pemberian gaji kepada pekerjaannya, memperlakukan pekerjaan dengan baik serta berlaku adil dalam pemberian gaji, begitu juga dengan buruh hendaklah bertanggung jawab atas pekerjaannya yang ia terima dari pemberi kerja dan diselesaikan dengan baik.¹⁵

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan (*fiel library*). Penelitian (*research*) adalah usaha yang dilakukan dengan tujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan,. Dalam menemukan,¹⁶ mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, hukum dipahami tidak hanya sebagai suatu peraturan perundang-undangan yang tertulis, akan tetapi hukum dikonsepkan sebagai apa yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang kemudian membentuk suatu pola sehingga berlaku serta berkembang dalam masyarakat.

Jenis penelitian lapangan merupakan penelitian non-doktrinal, yaitu hukum dikonsepkan sebagai pranata riil dikaitkan dengan variable-variabel sosial yang lain. Objek kajian empiris adalah fakta sosial. Penelitian lapangan ini bertujuan untuk mempelajari secara intensif latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan suatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat. Penelitian lapangan ini biasanya dikenal dengan penelitian empiris.

¹⁵Abdul Rahman Ghazaly, Ghufroon Ihsan, Sapiudin Shidiq, Fiqh Muamalat, (Jakarta :Prenada Media Group, 2015) hlm.280

²²Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyaakarta: Pustaka Pelajar 2004), hlm.13

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum dan Objek Penelitian

PT. SawitSinarAgungPersada didirikan pada tahun 2001 dengan nama PT. SawitSinarAgungPersada. Kantor perusahaan Jl. Datuk temenggung desa pulau pandan kecamatan limun. Tahun 2009 merupakan momentum tahun yang bersejarah bagi PT. SawitSinarAgungPersada, karena itu diterbitkan surat persetujuan dari (MENKUMHAM): AHU-05274.AH.01.02. Tahun 2009. Persetujuan pendirian PT. SawitSinarAgungPersadaini dibidang perkebunan kelapa sawit lokasinya yaitu di desa pulau pandan kecamatan limun kabupaten sarolangun. PT. SawitSinarAgungPersada merupakan PT. Swasta yang dikelola dengan hak guna usaha yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Sebagai mana dituangkan dalam company Key sukses Factor (CKSF) dan Policy/Activity Management tahunan PT. SawitSinarAgungPersada maka perusahaan bertujuan untuk menjadi Roll Model atau percontohann bagi perkebunan swasta yang lainnya, dengan perkebunan kelapa sawit yang mempunyai produk yang berkualitas, menguntungkan dan bernilai tambah bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat.¹⁷

Sistem Pembayaran Gaji Karyawan PT. SawitSinarAgungPersada di Desa Pulau Pandan Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun.

Dalam sistem pembayaran gaji di PT. Sawit Sinar Agung Persada, mengenai syarat In'iqad yaitu pihak yang berakad (perusahaan dan karyawan) adalah baligh (telah berusia (tujuh) 7 tahun (mumayiz), berakal (tidak gila dan mabuk). Mengenai keridhaan, karyawan merasa tidak ridha, karena merasa dirugikan apabila di dalam sistem pembayaran gaji tersebut terdapat gaji gantungan, yang tidak dicantumkan secara jelas dan terperinci, yang hanya disampaikan secara lisan, perusahaan dalam menerapkan gaji gantungan dilakukan secara sepihak, tanpa meminta persetujuan dari karyawan, apabila sebagian dari gajinya dijadikan sebagai gaji gantungan, gaji yang digantung tersebut merupakan haknya karyawan, yang wajib dibayarkan oleh perusahaan ketika pekerjaan telah dilakukan dan telah selesai dikerjakan, dan perusahaan tidak mempunyai hak, dan gaji gantungan termasuk asalah menunda-nunda dalam pembayaran gaji karyawan, selain itu dengan adanya gaji gantungan maka terdapat ketidakpastian antara gaji dengan pekerjaan, maksudnya terkadang karyawan merasa diuntungkan dan terkadang karyawan dirugikan oleh pihak perusahaan.

Adapun dalam sistem pembayaran gaji karyawan PT. Sawit Sinar Agung Persada, mengenai syarat ijarah, yaitu besarnya gaji yang akan dibayarkan oleh

¹⁷Wawancara dengan ibu Sari, *KTU PT Sawit Sinar Agung Persada*, 09 Januari 2023

perusahaan kepada karyawan sudah diberitahukan sebelum pekerjaan dimulai, yang telah dicantumkan dalam PKWTT yaitu sebesar Rp. 94.000/hari. Akan tetapi, besarnya gaji yang didapat selama sebulan tidak sesuai dengan gaji perhari di kalikan sebulan.

Sedangkan dalam pembayaran gaji tersebut, pihak perusahaan mempunyai ketentuan bahwa tanggal tutup buku pada tanggal 28 dan pembayaran gaji jatuh pada tanggal 2, jadi di dalamnya terdapat gaji gantungan selama 4 hari., berkaitan dengan gaji yang 4 hari tersebut akan dibayarkan di bulan berikutnya, dan ketentuan tersebut berlaku pada bulan-bulan berikutnya, yang berarti pihak perusahaan masih menunda-nunda pembayaran gaji pada karyawannya (dengan adanya gaji gantungan tersebut). Adapun yang dibayarkan oleh perusahaan dapat dimanfaatkan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan pokok meliputi pangan, sandang, dan papan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarganya.

Nilai-nilai Ekonomi Islam yang terdapat pada sistem penggajian/pengupahan yaitu:¹⁸

a. Keadilan

Adil dalam penggajian yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri. Karyawan atau buruh akan menerima upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain untuk kebutuhan ekonominya. Keadilan dalam penetapan upah/gaji di PT Sinar Agung Persada belum ada. Karena di perusahaan ini terdapat adanya gaji gantung yang membuat pekerja mengeluh. Upah ditetapkan secara sepihak oleh pimpinan.

Dalam al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Prinsip tersebut tercantum dalam QS. Al Jaatsiyah ayat 22 yang artinya sebagai berikut:¹⁹

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلَئِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ
كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.²⁰

¹⁸Edwin Hadiyan, “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Prinsip Fiqih Muamalah Dan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Jurnal, Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah Pondok Pesantren Suryalaya, 2014

¹⁹Rahman, Economic..., h. 363-364

²⁰Departemen Republik Indonesia, al-Qur'an dan Terjemahnya, Bandung: ALT Art (j-ART), 2005, h. 500.

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Ayat diatas menjamin tentang upah/gaji yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam proses produksi. Sementara majikan harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan tenaganya terhadap produksi. Jika para pekerja tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka dampaknya tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya juga akan mempengaruhi standar penghidupan pekerja serta keluarganya. Disamping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan kerja.²¹

Keadilan di dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu:²²

a) Adil Bermakna Transparan

Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.

b) Adil Bermakna Proporsional

Adil bermakna proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut. Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan Negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Upah akan mengalami perbedaan dengan adanya perbedaan nilai jasanya, bukan perbedaan jerih payah atau tenaga yang dicurahkan. Sementara itu, jerih payah (tenaga) tersebut secara mutlak tidak pernah dinilai dalam menentukan besarnya upah. Meskipun benar bahwa jasa dalam suatu pekerjaan adalah karena hasil jerih payah (tenaga), namun yang diperhatikan adalah jasa (manfaat) yang diberikan dan bukan sekedar tenaganya, meskipun tenaga tersebut diperlukan. Oleh karena itu, dalam transaksi ijarah harus diperhatikan tenaga yang dicurahkan oleh para pekerja sehingga para pekerja tersebut tidak merasa dibebani dengan pekerjaan yang berada di luar kapasitasnya.²³

Jika dilihat dari makna adil itu proporsional, maka keadilan disana belum sepenuhnya dapat dikatakan adil. karena, adil secara proporsional yaitu pekerja akan mendapat upah sesuai dengan berat pekerjaan yang dikerjakan.

b. Kelayakan

PT. Sawit Sinar Agung Persada dalam menentukan upah pekerjanya belum sesuai dengan kategori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Sedangkan dari

²¹Wuryanti Koentjoro, "Upah Dalam Perspektif Islam, Jurnal, Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011.

²²Sholihin, Buku..., h. 871-874.

²³Yusanto dan Widjayakusuma, Menggagas..., h. 194

keterangan pekerja PT. Sawit Sinar Agung Persada sebagian mengatakan bahwa upah dari hasil kerjanya terkadang belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Untuk mencukupi kebutuhannya, terkadang pekerja mencari pekerjaan lain jika bahan baku sepi. Karena untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya telah ditetapkan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten). Upah Minimum tersebut merupakan upah minimum perbulan yang sudah termasuk tunjangan dengan ketentuan bekerja

Sistem Pembayaran Gaji Karyawan PT Sawit Sinar Agung Persada di Desa Pulau Pandan Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun Menurut Perspektif ekonomi syariah

Gaji pada karyawan PT. Sawit Sinar Agung Persada, supaya dalam menetapkan pembayaran gaji tersebut sesuai dengan ekonomi Islam maka harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya:

1. Gaji Harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Gaji harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai, maksudnya adalah ketentuan akad dalam perjanjian kerja harus jelas, berapa besarnya gaji yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Ketentuan tersebut adalah bersumber dari hadist. 55 Rasulullah Saw mengatakan: “Barang siapa yang mempekerjakan seorang hendaklah ia memberitahukan upahnya”(HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah).

Di PT. Sawit Sinar Agung Persada, sebelum karyawan mulai bekerja maka terdapat perjanjian kerja yang disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), di dalamnya telah dijelaskan bahwa perusahaan akan membayarkan gaji kepada karyawan Rp. 94.000/hari.

2. Membayar Gaji Sebelum Keringat Kering

Membayarkan gaji sebelum kering keringatnya, maksudnya adalah terdapat perintah bagi seseorang atas untuk membayarkan gaji kepada karyawan yang telah melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Sebagaimana yang telah di jelaskan dalam hadist Rasulullah Saw, sebagai berikut: *فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ* “Dari Ibn Umar Radliyallahu ,anhu bahwa Rasulullah Shallallahu ,alaihi wa Sallam bersabda: “berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mongering keringatnya” (Riwayat Ibn Majah,no.718). Berkaitan dengan sistem pembayaran gaji pada PT. Sawit Sinar Agung Persada, menggunakan sistem perhitungan gaji harian, yang akan dibayarkan secara bulanan tepatnya disetiap awal bulan (setiap tanggal 2). Dalam pembayaran gaji tersebut mempunyai ketentuan bahwa tanggal tutup buku pada tanggal 28 dan pembayarangaji jatuh pada tanggal 2, jadi di dalamnya terdapat gaji potongan kurang lebih selama 4 hari, berkaitan dengan gaji yang 4 hari tersebut akan dibayarkan di bulan berikutnya dan ketentuannya berlaku pada bulan-bulan berikutnya.

Hal ini mewujudkan bahwa sistem pembayaran gaji pada karyawan PT. Sawit Sinar Agung Persada belum sesuai dengan apa yang dianjurkan oleh

Rasulullah Saw yaitu untuk memberikan gaji pekerja kita mereka telah melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, supaya tidak menzalimi mereka. Sedangkan dalam sistem pembayaran gaji PT. Sawit Sinar Agung Persada, pihak perusahaan masih menunda-nunda pembayaran gaji pada karyawannya (dengan adanya gaji gantungan tersebut).

3. Memberikan Gaji Secara Adil

Memberikan gaji secara adil, maksudnya adalah bahwa seorang atasan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Gaji ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Adil adalah hal yang mudah untuk diucapkan, tapi sulit untuk dilakukan. Sedangkan yang paling penting dalam masalah gaji adalah keadilan. Keadilan di dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu:

a. Adil bermakna jelas dan transparan

Adil bermakna jelas dan transparan mempunyai arti bahwa sebelum karyawan mulai bekerja harus dijelaskan terlebih dahulu terkait dengan gaji yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya gaji dan tata cara pembayarannya. Keadilan dalam penetapan gaji pada karyawan PT. Sawit Sinar Agung Persada, belum memenuhi karakteristik nilai-nilai hukum Islam, karena besarnya gaji yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan yang telah ditentukan dalam akad perjanjian yaitu besarnya gaji yang akan dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan sudah diberitahukan sebelum pekerjaan dimulai, yang mana kerja sebulan akan dibayarkan di awal bulan berikutnya, akan tetapi, pada kenyataannya terdapat gaji gantungan 4 hari.

b. Adil bermakna proposional

Adil bermakna proposional, maksudnya adalah pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut. Seperti yang telah dijelaskan dalam AlQur'an. Allah berfirman :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“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.” Sedangkan, jika ditinjau dari adil bermakna proposional, keadilan di PT. Sawit Sinar Agung Persadajuga belum ada dan belum sesuai dengan prinsip keadilan yang Qs.al-ahqaf (46):19 ada di dalam Al-Qur'an, karena untuk karyawan berat ringannya dan besarnya tanggung jawab suatu pekerjaan tidak mempengaruhi besarnya gaji, yang dapat mempengaruhi besarnya gaji hanyalah penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan dan lemburan saja.

4. Memberikan gaji secara layak

Memberikan gaji secara layak maksudnya adalah pengusaha dalam membayarkan gaji kepada karyawan hendaknya memenuhi konsep kelayakan, yang meliputi:

a. Layak berarti cukup pangan, sandang, papan

Layak bermakna cukup pangan, sandang, papan, artinya gaji yang cukup didapatkan harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan tersebut. Jika ditinjau dari layak bermakna cukup pangan, sandang, papan, pembayaran gaji pada karyawan di PT. Sawit Sinar Agung Persada sudah dapat dikatakan layak, karena dalam hal kebutuhan pokok, berupa pangan, sandang, papan, para karyawan sudah tercukupi dari gaji kerja yang mereka dapatkan.

b. Layak berarti sesuai dengan pasaran Layak bermakna sesuai dengan pasaran maksudnya ialah gaji yang dibayarkan sesuai dengan gaji Upah Minimum Provinsi atau provinsi (UMP) tertentu. Sedangkan, jika ditinjau dari layak bermakna sesuai dengan pasaran, pembayaran gaji pada karyawan PT. Sawit Sinar Agung Persada sudah sesuai dengan kategori gaji yang layak, yaitu pihak perusahaan akan membayar gaji kepada karyawan sebesar Rp. 1.500.000 untuk karyawan training yaitu berlaku selama 3 bulan, sedangkan untuk karyawan lepas training (karyawan kontrak) yaitu mulai pada bulan ke 4 pihak perusahaan akan membayar gaji kepada karyawan Rp. 2.800.000 sekitar Rp. 94.000/hari, Jadi hasil dari analisis yang dilakukan peneliti terhadap sistem pembayaran gaji pada karyawan PT Sawit Sinar Agung Persada, dapat diambil kesimpulan bahwa jika ditinjau dari rukun Ijarah tidak terpenuhi, karena gaji yang diberikan tidak sesuai yaitu lebih rendah dari yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan tentang sistem pembayaran gaji karyawan PT. SawitSinarAgungPersada. Jl. Datuk temenggung desa pulau pandan kecamatan limun., maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem pembayaran gaji karyawan PT. SawitSinarAgungPersada. Jl. Datuk temenggung desa pulau pandan kecamatan limun., adalah sebagai berikut:

Sistem pembayaran gaji karyawan PT. SawitSinarAgungPersada, menggunakan sistem perhitungan gaji harian, yang akan dibayarkan secara bulanan tepatnya disetiap awal bulan. Selain itu, didalam sistem pembayaran gaji karyawan terdapat gaji gantungan yaitu selama 4 hari. Besarnya gaji yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan sebesar Rp. 1.500.000 sekitar 50.000/hari, untuk karyawan training yaitu berlaku selama 3 bulan pertama, dan

pihak perusahaan akan membayar gaji kepada karyawan sebesar Rp. 2.800.00 sekita 94.000/hari, untuk karyawan lepas training (karyawan kontrak) yaitu mulai pada bulan ke 4. Terkait dengan gaji, gaji yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan adalah mengikuti standar Upah Minimum Provinsi (UMP) jambi, adalah sebesar 2.630.000.

SARAN

Dalam sistem pembayaran gaji karyawan PT. SawitSinarAgungPersada. Jl. Datuk temenggung desa pulau pandan kecamatan limun, agar sesuai dengan ekonomi syariah, maka ada beberapa ketentuan yang harus dilakukan, diantaranya adalah:

1. Sebaiknya perusahaan dalam membayarkan gaji sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, sesuai dengan berat ringannya serta besarnya tanggung jawab, supaya tidak ada salah satu pihak yang dirugikan.
2. Sebaiknya keterbukaan erta kepastian antara pengusaha dengan para karyawan terkait dengan besarnya gaji yang akan dibayarkan.
3. Sebaiknya perusahaan membenahi sistem pembayaran gaji karyawan supaya tidak menunda-nunda pembayaran gaji pada karyawan dan supaya tidak ada kezaliman diantara pengusaha dan karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalurrahman. *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995)
Ahmad Azhar Basyir. *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah Syirkah, Al-ma'rif*, Al Fatta, Hanif. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*.(Yogyakarta: Andi.2011)
Al-Qur'an Q.S. Al-Ahqaf (46): 19
Al-Qur'an, Surah Al-Baqarah, Ayat 279
Amir Syarifuddin. *Garis-Garis Besar Fiqh*, (Bogor: Kencana,2003)
An-Nabhani,Taqiyuddin. *Sistem Ekonomi Islam*, (Bogor:Al-Azhar Press ,2010)
An-Nabhani,Taqiyuddin. *Sistem Ekonomi Islam*, (Bogor:Al-Azhar Press ,2010)
Burhanudin Yusuf. *Menejemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers,2015)
Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya, Jilid III*, (Yogyakarta Universitas Indonesia 1995)
Djuwaini,Dimyudin. *Pengantar Fiqih Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)
Helmi Karim. *Fiqih Muamalah*, (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta,)