

PENETAPAN UPAH KARYAWAN BERDASARKAN BESARNYA LABA PENJUALAN

Tara Sonia¹, Atika, Napisah.

¹²³Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang, Taraaja85@gmail.com

ABSTRAK

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Perjanjian penetapan upah karyawan berdasarkan besarnya laba penjualan di Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang adalah dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diatur di dalam Pasal 81 angka 28 yang memuat baru Pasal 90B Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pemilik kerja termasuk ke dalam pengecualian bagi pengusaha yang menerapkan ketentuan upah minimum dalam membayar upah karyawannya. Karena Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang termasuk ke dalam usaha mikro dan kecil yang mana di dalam Undang-Undang tersebut memberikan pengecualian di dalam membayar upah karyawan berdasarkan ketentuan upah minimum. Maka upah karyawan pada usaha mikro dan kecil dapat dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja di perusahaan. (2) Dalam tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah bahwasanya Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang telah sesuai dengan rukun dan syarat *ujrah* dan diperbolehkan bagi pemilik toko menetapkan upah karyawan berdasarkan besarnya laba penjualan karena telah sesuai berdasarkan prinsip keadilan, prinsip keterbukaan dan prinsip kemaslahatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan atau (*Field Research*) dengan menggunakan *Social Situation* sebagai populasi penelitian dan teknik sampling dengan cara *probability sampling*

Kata Kunci : Perjanjian, Penetapan Upah, Laba Penjualan

ABSTRACT

The results of the study conclude that (1) The agreement for determining employee wages based on the amount of sales profit at the Herbal Shop in *Uncle* Udin Palembang is related to Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation which is regulated in Article 81 number 28 which contains new Article 90B of the Law. Number 13 of 2003 that work owners are included in the exception for employers who apply minimum wage provisions in paying their employees' wages. Because the Herbal Shop in *Uncle* Udin Palembang is included in the micro and small business which the Law provides for an exception in paying employee wages based on the minimum wage provisions. So the wages of employees in micro and small businesses can be paid based on an agreement between employers and workers in the company. (2) In the review of Sharia Economic Law that Herbal Shop *Uncle* Udin Palembang has complied with the pillars and conditions of *ujrah* and it is permissible for shop owners to set employee wages based on the amount of sales profit because it is in accordance with the principles of justice, the principle of openness and the principle of benefit. The research method used is field research or (*Field Research*) using *Social Situation* as the research population and sampling technique by means of *probability sampling*.

Keywords: Agreement, Wage Determination, Sales Profit

LATAR BELAKANG

Suatu hubungan kerja pasti mempunyai subjek yang menjadi pelaku utama timbulnya suatu perjanjian hubungan kerja, subjek utama tersebut antara lain pengusaha atau pemilik dan karyawan atau pekerja. Karena di dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan satu hal yang paling esensial. Karena hubungan kerja menimbulkan adanya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha dan pekerja akan terikat dalam hubungan kerja untuk melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing. Sumber daya manusia yang menjadi penentu perkembangan setiap perusahaan atau yang menjadi subjek utama timbulnya suatu perjanjian adalah karyawan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah)¹; pegawai; buruh; pekerja.

Pendapat lain yaitu menurut Hasibuan, yang mengatakan bahwa karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa baik dalam bentuk tenaga maupun pikiran dan mendapatkan imbalan ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu². Karyawan salah satu modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah di suatu perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan, sangat penting untuk mencari yang sesuai dengan kriteria perusahaan dan mampu menjalankan setiap tugas-tugas yang telah ditentukan. Peranan karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan, tanpa adanya campur tangan dari karyawan maka suatu perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Namun perusahaan juga dituntut wajib menerapkan prinsip keadilan di dalam menjalankan hubungan kerja kepada karyawan mereka. Seperti penjelasan di dalam Al-Quran pada surat an-Nahl ayat 90, Allah SWT berfirman dan artinya:

Artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan, Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa: “Sesungguhnya Allah SWT menyuruh bertauhid atau berlaku adil dengan sesungguhnya (dan berbuat kebaikan) menunaikan fardu-fardu dengan menyembah Allah seolah-olah kamu melihat-Nya. Sebagaimana memberi bantuan kepada kaum kerabat; disebutkan secara khusus sebagai pertanda bahwa harus dipentingkan terlebih dahulu. Serta Allah SWT melarang perbuatan keji (zina), kemungkaran (kekafiran) dan permusuhan (menganiaya orang lain). Dan Dia memberi pengajaran kepada kalian melalui perintah dan larangan-Nya”

Upah sudah merupakan ketetapan yang wajib ada dan harus dibayarkan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Karena upah mampu memberikan kesejahteraan hidup para karyawan setelah perusahaan memperoleh manfaat dari pekerjaan karyawannya. Namun ketetapan upah tersebut kebanyakan ditetapkan berdasarkan ketentuan yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri. Maka banyak timbul suatu permasalahan yang berakar dari pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan³.

Sistem penetapan upah yang diterapkan oleh setiap perusahaan dan pemilik usaha mempunyai perbedaan masing-masing dalam pemberian upah yang dilakukan kepada karyawannya⁴. Ada beberapa jenis sistem pengupahan yang berlaku di Indonesia, antara

¹ Sri K, “Analisis Upah Kerja Di Indonesia,” *Al-Mizan : Jurnal Ekonomi Syariah* (2022).

² Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra, and Gede Putu Agus Jana Susila, “Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan,” *Jurnal Manajemen Indonesia* (2021).

³ K, “Analisis Upah Kerja Di Indonesia.”

⁴ Izzaty and Rafika Sari, “Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia,” *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* (2013).

lain sebagai berikut: *pertama* sistem upah jangka waktu, *kedua* sistem upah potongan, *ketiga* sistem upah pemufakatan, *keempat* sistem upah indeks, *kelima* sistem skala-upah berubah, dan *keenam* sistem upah pembagian keuntungan⁵.

Banyaknya sistem penetapan upah yang ditetapkan oleh perusahaan dan pemilik usaha maka banyak juga pertimbangan hukum serta kajian hukum Islam yang perlu meneliti dan membahasnya. Seperti yang terjadi pada Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang, yang mana pemilik toko dalam membayarkan upah kepada para karyawannya ditentukan berdasarkan besarnya laba penjualan toko. Jadi, besar kecilnya upah yang diterima karyawan ditentukan dari besarnya laba penjualan dari Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan⁶ Yuridis Normatif, yakni penelitian difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif, sebagai konsekuensi pemilihan topik permasalahan hukum. Metode pendekatan merupakan prosedur penelitian logika keilmuan hukum, maksudnya suatu prosedur pemecahan masalah yang merupakan data yang diperoleh dari pengamatan kepustakaan, data sekunder yang kemudian disusun, dijelaskandan dianalisis dengan memberikan kesimpulan⁷.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Tahap Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih melakukan suatu tanya jawab lisan untuk diarahkan pada suatu masalah tertentu dan bertukar informasi.

b. Tahap Dokumentasi

Tahapan dokumentasi pada suatu penelitian merupakan cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan penting berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan⁸.

3. Teknik Analisa Data

Analisis data atau disebut juga sebagai pengolahan data dan penafsiran data. Analisis data memiliki prinsip untuk menganalisis dan mengolah data data yang terkumpul menjadi data yang teratur, sistematis, terstruktur, dan memiliki makna. Karena nantinya dimungkinkan data yang didapat dari lapangan jumlahnya cukup banyak, maka memerlukan untuk dicatat secara rinci dan teliti seperti merangkum, meneliti hal-hal pokok dan mefokuskan pada hal-hal yang penting⁹. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, motivasi, persepsi dan tindakan lainnya dengan cara mendeskripsikannya dalam bentuk kata-kata dan bahasa¹⁰.

⁵ Izzaty and Sari, "Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia."

⁶ H.B. Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rake Sarasin, 2022.

⁷ Ali Geno Berutu, "Metodologi Penelitian Noeng Muhajir," *ResearchGate* (2017).

⁸ I Made Indra and Ika Cahyaningrum, *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*, CV Budi Utama, 2019.

⁹ Feny Fiantika, "Metodologi Penelitian Kualitatif. In MeFiantika, Feny, 'Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif', Rake Sarasin, 2022odologi Penelitian Kualitatif," *Rake Sarasin* (2022).

¹⁰ Berutu, "Metodologi Penelitian Noeng Muhajir."

MEKANISME PERJANJIAN PENETAPAN UPAH KARYAWAN BERDASARKAN BESARNYA LABA PENJUALAN

Sebuah perjanjian kerja atau kontrak kerja memang suatu hal yang vital dalam dunia ketenagakerjaan¹¹. Karena dari sanalah bisa banyak terjadi sebuah peristiwa hukum seperti perselisihan serta peraturan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak yang akan dilakukan selama hubungan kerja berlangsung. Adapun yang dimaksud dengan perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUH Perdata adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah¹².

Seperti pada proses yang dilakukan pada pengumpulan data dengan teknik wawancara bersama para narasumber yang telah disebutkan pada bab sebelumnya. Pada hasil wawancara yang sudah dilakukan, diawali dengan memberikan pertanyaan mengenai pemahaman narasumber tentang upah, dapat dipahami bahwa upah menurut bapak Syafruddin selaku owner Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang yang menyatakan bahwa:

“Upah adalah bayaran yang dikeluarkan oleh pemilik toko kepada karyawan sebagai imbalan karena telah bekerja”

Sistem pengupahan memiliki beberapa macam bagaimana setiap perusahaan memberikan pembayaran upah kepada karyawannya masing-masing. Adapun bapak Triono selaku manager gudang Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang yang telah bekerja selama 8 tahun sejak tahun 2013. Perihal sistem pembayaran upah yang dilakukan di Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang, ia menyatakan bahwa:

“Disini kami karyawan bekerja akan mendapat upah dari bos setiap bulan tiap tanggal 06, kalau sistem pembayaran upahnya kami mendapat upah dari keuntungan penjualan produk herbal inilah. Jadi besar kecilnya upah kami tergantung dari banyak atau sedikitnya penjualan. Nah kalau hitung-hitungan upahnya lebih baik dijelaskan sama bos kami mbak”

Bapak Syafruddin selaku owner Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang menambahkan perihal sistem pembayaran upah di Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang, ia menambahkan bahwa:

“Ya jadi kalau mengenai sistem perhitungan upahnya disini, misalkan seperti pada bulan maret kemarin omset toko mencapai 300 juta, keuntungan kotor 15% dari 300 juta, dibagi 35% untuk upah karyawan, terus 15% untuk biaya operasional, dan 50% untuk owner dikurangi 5% nya untuk zakat”

Dalam perjanjian kerja di awal bagi pihak karyawan dan pemilik kerja harus memberikan pernyataan baik secara lisan ataupun tertulis mengenai kesediaan para pihak melakukan hubungan kerja bersama yang tentunya memuat mengenai kewajiban dan hak yang harus ditunaikan oleh para pihak masing-masing. Adapun menurut Pasal 1 ayat 14 pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyatakan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

¹¹ Andri Cahyanto, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan,” *Jurnal Indonesia Sosial Sains* (2021).

¹² Dewa Gede Giri Santosa, “PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA: IMPLEMENTASI DAN PERMASALAHANNYA,” *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* (2021).

Mengenai perjanjian kerja¹³, kemudian ditanyakan kepada narasumber tentang bagaimana perjanjian kontrak awal penetapan upah yang dilakukan pemilik Toko Hebal *Uncle* Udin Palembang kepada bapak selaku karyawannya. Narasumber yang diwakili oleh Bapak Triono selaku manager gudang Toko Hebal *Uncle* Udin Palembang dan Bapak Redi Heryanto selaku *staff* gudang Toko Hebal *Uncle* Udin Palembang menyatakan jawaban yang hampir sama bahwa perjanjian awalnya karyawan mengatakan setuju mendapatkan upah dari keuntungan penjualan. Bapak Triono mengungkapkan:

“Kalau ditanya alasannya, ya karena bagi saya untuk mendapatkan pekerjaan cukup sulit. Walaupun saya berhenti kerja dari sini, saya juga kan nantinya masih akan mencari kerja tempat lain. Jadi, walaupun bekerja dengan sistem keuntungan penjualan seperti ini saya tidak masalah mbak, karena upah yang didapat sudah lumayan cukup. Kalau seandainya penjualan turun bos biasanya memberikan sedikit bonus tambahan untuk kami”

Adapun untuk memastikan keabsahan dalam proses penelitian ini, penulis kembali menanyakan kepada owner Toko Hebal *Uncle* Udin Palembang mengenai bagaimana pernyataan *ijab* dan *qabul* yang dilakukan antara owner toko dan para karyawannya saat melakukan perjanjian kerja di awal. Ia mengatakan:

“Ya kalau *ijab* dan *qabul* antara saya dan karyawan kemarin, pertama saya jelasin dulu sistem gajinya cakini-cakini. Pas sudah saya jelaskan, saya tanyakan samo mereka tu (“setuju dak kamu dengan gawean dan gaje di toko aku cakini?”) ya mereka jawab (“setuju kak, iyo din galak, yo payo laju”) ya jadi kayak itulah dek *ijab qabul* nyo”

Dalam perjanjian kerja yang telah dilakukan antara pemilik kerja dan karyawan, apabila telah saling menyepakati antara keduanya maka sudah terjadi hubungan kerja yang mana antara pemilik kerja dan karyawan sudah mengikat sendiri atas perjanjian serta menerima semua hak dan kewajiban mereka maupun konsekuensi yang akan terjadi selama hubungan kerja tersebut berlangsung.

Sebagaimana telah terjadi hubungan kerja antara owner Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang dan para karyawannya. Maka ditanyakan kepada karyawan mengenai dampak apa yang dirasakan oleh karyawan dengan tidak tetapnya upah yang diberikan oleh pemilik Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang.

Mengenai hal tersebut ditanggapi langsung oleh bapak Redi Heryanto selaku *staff* gudang Toko Hebal *Uncle* Udin Palembang, ia mengatakan mengenai dampak yang dirasakannya selaku karyawan dengan tidak tetapnya upah yang diberikan:

“Kalau dampak negatifnya, paling ketika omset turun, karena gaji kami karyawan juga otomatis bakal turun, tapi kalau omset turun bos masih memberikan sedikit bonus tambahan untuk kami. Kalau dampak positifnya ya kebalikan dari yang tadi, kalau penjualan banyak otomatis gaji kami juga besar mbak”

Dengan tidak tetapnya upah yang diberikan kepada karyawan oleh owner Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang. Karyawan yang diwakili oleh bapak Redi Heryanto yang mengungkapkan dampak negatif yang dirasakan olehnya adalah ketika omset penjualan turun, karena upah yang didapatkan karyawan juga mengalami penurunan. Namun bapak Triono dan Redi Heryanto mengatakan meskipun upah mereka mengalami penurunan, owner Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang memberikan bonus tambahan apabila penjualan herbal sedang mengalami penurunan yang mana dapat pula mengakibatkan penurunan upah bagi karyawan. Sedangkan dampak positif yang dirasakan karyawan adalah apabila penjualan herbal mengalami peningkatan, maka upah bagi karyawan turut

¹³ Eza Amalia, M. Hosen, and Firya Oktaviarni, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Axel Barbershop Kota Jambi,” *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* (2021).

mengalami kenaikan.

Berhubungan dengan hal ini meskipun dampak negatif yang dirasakan bagi karyawan dengan tidak tetapnya upah yang diberikan owner Toko Herbal *Uncle Udin* Palembang. Semangat dan motivasi kerja merupakan bagian yang tidak boleh dilupakan oleh semua pemilik kerja, terutama pihak yang dalam hal ini adalah owner Toko Herbal *Uncle Udin* Palembang. Karena salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah motivasi itu sendiri.

Selain semangat dan motivasi kerja hal lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Adapun pendapat Hasibuan yang menyatakan, bahwa kepuasan seorang karyawan bekerja ditunjukkan dengan bekerja lebih baik dan prestasi mereka meningkat pada saat mereka melakukan pekerjaan. Bagi setiap orang kepuasan kerja adalah hal yang relatif, karena mempunyai tingkat kepuasan masing-masing yang berbeda. Kepuasan kerja diartikan secara umum adalah tingkat kesenangan dan emosional yang positif sebagai respon dari hasil penilaian terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan

Setelah mengetahui dampak negatif dan dampak positif karena tidak tetapnya upah yang diberikan oleh owner toko kepada para karyawannya. Kemudian ditanyakan kembali kepada karyawan mengenai pertanyaan tentang kerelaan dalam bekerja, yaitu jika upah yang diberikan tidak tetap, apakah dari tidak tetapnya upah yang diberikan, bapak merasa senang dan rela dalam bekerja. Dan pihak yang dalam hal ini memberikan jawaban yaitu bapak Donni Ardiansyah selaku *staff* ekspedisi Toko Herbal *Uncle Udin* Palembang. Ia memberikan jawaban:

“Kan dari awal mau masuk kerja disini saya sudah dijelasin bagaimana sistem pembayaran gajinya, jadi saya sudah tahu kalau gaji yang didapat nantinya gak tetap tiap bulan. Jadi, rela tidak rela saya harus rela mbak, bersyukur di luar sana banyak yang tidak ada pekerjaan bahkan banyak yang diberhentikan”

Ia pun menambahkan:

“Ya senang mbak, walaupun gaji kadang naik kadang turun harus tetap semangat biar penjualan terus meningkat

Dengan mengetahui mekanisme perjanjian penetapan upah karyawan di Toko Herbal *Uncle Udin* Palembang melalui wawancara bersama pemilik toko dan para karyawan. Telah diketahui bahwasannya para karyawan setuju dengan sistem pembayaran upah yang diberikan berdasarkan besarnya laba penjualan atau keuntungan. Dengan perjanjian awal melalui lisan para karyawan setuju melakukan hubungan kerja bersama dengan pemilik toko. Yang mana dalam hal ini karyawan rela bekerja meskipun dampak negatif akan terjadi pengurangan upah yang dirasakan apabila keuntungan penjualan sedang mengalami penurunan. Adapun yang menjadi alasan para karyawan untuk tetap bekerja adalah pemilik toko yang masih memberikan bonus apabila keuntungan penjualan mengalami penurunan. Disertai dengan sulitnya mendapatkan lapangan pekerjaan di masa sekarang.

Berdasarkan informasi tersebut, owner toko memberikan alasannya mengapa ia menetapkan upah berdasarkan besarnya laba penjualan yang mana tinggi rendahnya upah ditentukan dari banyaknya penjualan produk herbal dari toko miliknya. Ia mengungkapkan dengan kebijakan yang ditentukannya dalam membayar upah karyawan tidak semata-mata untuk meraup keuntungan pribadi secara berlebihan. Dikarenakan produk herbal dalam pandangan masyarakat masih tergolong dengan harga yang relatif mahal sehingga masih banyak masyarakat yang belum terbiasa mengkonsumsi produk kesehatan herbal dikarenakan harga yang relatif mahal tersebut. Jadi, hal inilah yang menjadikan pemilik toko mengantisipasi penurunan omset yang kapan saja dapat terjadi. Alasan lainnya dengan begitu karyawan akan menjadi lebih semangat dalam bekerja, dengan semangat maka para karyawan akan membuat peningkatan penjualan menjadi

lebih ramai sehingga berdampak positif pada upah yang akan mereka dapatkan ketika waktu upah dibayarkan.

Pada prinsipnya pengusaha dilarang untuk membayarkan upah pekerja lebih kecil daripada upah minimum. Larangan bagi pengusaha dalam membayar upah di bawah upah minimum sebagaimana telah diatur di dalam ketentuan Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja¹⁴ yang menyatakan bahwa, “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”.²⁴ Yang mana upah minimum mempunyai definisi sebagaimana diatur pada ketentuan Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah minimum yakni “Upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman”.²⁵ Bagi pengusaha yang melanggar sebagaimana yang diatur di dalam ketentuan Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tersebut, akan mendapatkan sanksi pidana yang telah diatur sebagaimana pada Pasal 81 angka 63 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 yang mengubah Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut, “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun penjara dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah)”.

Namun sanksi tersebut mendapat pengecualian atas berlakunya larangan bagi pengusaha dalam membayarkan upah kepada pekerja dibawah ketentuan upah minimum. Sebagaimana menurut Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 90B Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan “Pengecualian terhadap ketentuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil. Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan”.¹⁵ Kesepakatan tersebut minimal sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik”.

Sedangkan kategori pada usaha kecil berdasarkan modal usaha dalam Pasal 35 ayat (3) huruf b dan Pasal 36 ayat (5) huruf b berdasarkan hasil penjualan tahunan yaitu sebagai berikut:

- a. “Usaha kecil memiliki modal usaha lebih dari Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha”;
- b. “Usaha kecil memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah)”.²⁸ Jadi, dari keterangan hasil wawancara bersama owner toko dan para karyawan kebijakan dari owner Toko Herbal *Uncle Udin* Palembang untuk menetapkan upah bagi karyawannya sebagaimana data yang didapat ketika menanyakan perihal sejarah Toko Herbal *Uncle Udin* Palembang, owner menyebutkan modal awal yang dikeluarkan olehnya bersama sang istri untuk membuka toko herbal barunya yang sekarang adalah sebesar Rp. 30.000.000,00 (tiga puluh juta) pada tahun 2013. Dan dari omset penjualan pada bulan maret 2021 yang disebutkan owner toko melalui wawancara sebesar Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) beserta pembagiannya. Maka owner Toko Herbal *Uncle Udin* Palembang termasuk ke dalam

¹⁴ Andri Cahyanto, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan.”

¹⁵ Dian Islamiati, “ANALISIS SISTEM UPAH (UJRAH) BURUH TANI KELAPA SAWIT DI DESA PENYELADI KABUPATEN SANGGAU,” *JURNAL MUAMALAT INDONESIA - JMI* (2022).

pengecualian terhadap aturan mengenai ketentuan upah minimum berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Yang mana antara pemilik toko dan karyawan dapat melakukan kesepakatan perihal pemberian upah karena Toko Herbal *Uncle Udin* Palembang termasuk dalam kategori usaha mikro.

ANALISIS BERDASARKAN PERJANJIAN PENETAPAN UPAH KARYAWAN BERDASARKAN BESARNYA LABA PENJUALAN

Dari perjanjian penetapan upah karyawan yang didasarkan oleh besarnya laba atau keuntungan dari hasil penjualan herbal di Toko Herbal *Uncle Udin* Palembang¹⁶. Telah diketahui yang menjadi penyebab owner toko memberikan kebijakan terhadap pembayaran upah para karyawannya adalah bukan semata ingin meraup keuntungan pribadi secara berlebihan namun masih sepiunya peminat produk kesehatan herbal yang dikarenakan harganya masih relatif mahal maka owner toko mengantisipasi adanya penurunan omset penjualan yang mana dapat merugikan semua pihak baik owner ataupun karyawan. Maka dengan demikian ia menetapkan upah karyawannya berdasarkan laba dari omset penjualan herbal dari toko miliknya. Ia juga mengungkapkan dengan pembayaran upah menggunakan sistem tersebut para karyawannya akan lebih semangat dalam bekerja yang bisa meningkatkan dampak positif dengan meningkatnya upah bagi mereka.

Ujrah dalam hal upah mengupah maupun dalam bentuk sewa menyewa merupakan kegiatan muamalah yang sudah sesuai dengan ketentuan hukum Islam¹⁷. Hal tersebut dikarenakan menurut Jmhur Ulama hukum asal daripada *ujrah* adalah mubah atau boleh, apabila hal tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *syara'* serta berdasarkan ayat al-Qur'an, hadis Nabi, dan Ketetapan Ijma' Ulama. Hal ini dikuatkan atas dasar kebolehan *ujrah* di dalam al- Qur'an Surah at-Thalaq ayat 6 sebagai berikut: Artinya: "*Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka*". (Q.S at-Thalaq : 6)

Ayat tersebut memberikan gambaran bahwasannya ketika telah selesai masa susuan itu, maka berikanlah kepada mereka yang menyusukan tersebut berupa upah yang layak dan setara dengan apa yang telah ia kerjakan kepadamu. Yaitu sesuatu yang memiliki manfaat dan berguna untuk dirinya maupun keluarganya. Karena *ujrah* termasuk ke dalam kegiatan muamalah yang mana pada prinsipnya hukum asal ditetapkan dalam kegiatan muamalah adalah halal dan diperbolehkan kecuali ada dalil yang melarangnya.

Suatu penyelesaian masalah yang ditawarkan oleh agama Islam sangatlah baik mengenai masalah yang terjadi dalam hal upah mengupah. Karena agama Islam menyelamatkan kepentingan antara kedua belah pihak. Penetapan upah dilakukan dengan cara yang paling tepat tanpa menindas dan lebih memihak kepada salah satu pihak. Semua pihak memperoleh bagian yang sah atas hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.³⁰ Hal ini sudah ditegaskan pada al-Qur'an Surah an-Nisa ayat 58:

Artinya: "*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat*".³¹

¹⁶ Izzaty and Sari, "Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia."

¹⁷ Salwa Izzatul Ulya and Rachmat Risky Kurniawan, "Upah Dalam Perspektif Islam," *Econ Papers* (2021).

Tafsir ayat yang terkandung di dalam ayat pada surat tersebut memberikan penjelasan mengenai: “Bahwasannya (Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menyampaikan amanat) artinya kewajiban-kewajiban yang dipercayakan dari seseorang (kepada yang berhak menerimanya). Ayat ini walaupun datang dengan sebab khusus tetapi umumnya berlaku disebabkan persamaan di antaranya (dan apabila kamu mengadili di antara manusia) maka Allah menitahkanmu (agar menetapkan hukum dengan adil). Sesungguhnya Allah amat baik sekali) sesuatu yang amat baik (nasihat yang diberikan-Nya kepadamu) yakni menyampaikan amanat dan menjatuhkan putusan secara adil. (Sesungguhnya Allah Maha Mendengar) akan semua perkataan (lagi Maha Melihat) segala perbuatan”.

Agama Islam juga memerintahkan kepada para pemilik kerja untuk menunaikan kewajibannya dalam membayar upah setelah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya telah selesai sebelum lewat masa waktu pembayarannya¹⁸. Rasulullah bersabda: Artinya: “Dari Abdullah bin Umar R.a. Ia berkata: bahwa Rasulullah Saw bersabda : *Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering*”. Dari sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah.

Makna daripada hadis tersebut, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. 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 diperintangkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering”¹⁹.

Menurut Ruslan Abdul Ghofur dalam bukunya yang mengatakan bahwa “Upah yang wajar atau dalam artian tidak seorang pun yang dirugikan adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah atau tingginya tarif tertentu. Menetapkan upah yang adil bagi pekerja sesuai dengan syari’ah bukanlah pekerjaan yang mudah. Menurut Mawardi dalam *Al-Ahkam al-Sulthaniyah* berpendapat, dasar penetapan upah pekerja adalah standar yang cukup, artinya gaji atau upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum”.

Mengenai kasus pembayaran upah karyawan yang didasarkan pada laba atau hasil keuntungan penjualan di Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang. Pemilik toko saat ini menetapkan upah karyawannya tidak berdasarkan dengan ketentuan upah minimum dalam membayar upah karyawannya. Ia mengantisipasi adanya penurunan omset penjualan yang dapat merugikan semua pihak kapan saja. Namun jika dicermati dari hasil wawancara yang dilakukan, para karyawan tidak merasa keberatan dengan kebijakan yang dilakukan owner toko dalam membayar upah mereka. Mereka merasa cukup dengan upah yang didapat, terutama apabila omset penjualan mengalami peningkatan yang juga berdampak baik dengan meningkatnya upah mereka. Meskipun dampak negatif penurunan omset dapat menurunkan upah karyawan, owner toko masih memberikan bonus kepada karyawannya ketika hal tersebut terjadi.

Islam memandang sikap owner toko yang mengantisipasi kerugian semua pihak dengan menetapkan sistem pembayaran upah berdasarkan besarnya laba penjualan. Hal

¹⁸ Ulya and Kurniawan, “Upah Dalam Perspektif Islam.”

¹⁹ Islamiati, “ANALISIS SISTEM UPAH (UJRAH) BURUH TANI KELAPA SAWIT DI DESA PENYELADI KABUPATEN SANGGAU.”

tersebut diperbolehkan menurut hukum Islam selagi pihak karyawan tidak ada yang merasa dirugikan dengan kebijakan pembayaran upah tersebut. Karena para karyawan telah menyepakati perjanjian kerja di awal bersama owner dan telah mengetahui konsekuensi dan tantangan yang akan dihadapi selama mereka bekerja.

Melihat fakta yang ada di lapangan, dari rukun *ujrah* di atas telah sesuai dengan pelaksanaan di lapangan dan konsep hukum ekonomi syari'ah. Yang mana fakta di lapangan ada dua pihak yang melakukan akad yaitu owner toko dan karyawannya, adanya *ijab* dan *qabul* antara karyawan dengan owner toko, adanya upah yang diberikan, serta adanya manfaat dari akad *ujrah* baik bagi karyawan maupun owner toko. Adapun mengenai syarat-syarat *ujrah*, Toko Herbal *Uncle Udin Palembang* telah memenuhi syarat daripada *ujrah*, diketahui bahwasannya semua karyawan yang bekerja beserta owner toko telah dewasa dan berakal sehat, adanya objek akad yaitu pekerjaan di Toko Herbal *Uncle Udin Palembang* dan upah yang didapat, serta kerelaan dari owner toko dan karyawan.

Mengenai permasalahan yang terjadi, dalam hal ini ada beberapa macam prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syari'ah yang harus dipenuhi berkaitan dengan permasalahan tersebut, yaitu sebagai berikut²⁰:

1. Prinsip Keadilan

Untuk memastikan tidak ada satupun pihak yang melakukan akad dengan melakukan eksploitasi kepada pihak lain. Bagi pemilik kerja sangat dilarang untuk bertindak kejam terhadap karyawannya dengan menghapus hak yang sah dari hasil kerjanya, begitupun dengan karyawan untuk tidak bersikap memaksa apalagi menuntut pemilik kerja untuk membayar upah bagi para karyawannya melebihi batas kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan²¹.

Praktik di lapangan apabila dikaitkan dengan prinsip keadilan di Toko Herbal *Uncle Udin Palembang*, para karyawan mendapatkan besar ataukecilnya upah dari laba atau hasil keuntungan dari penjualan herbal selama satu bulan kerja. Apabila terjadi penurunan omset penjualan herbal maka upah yang didapat karyawan juga akan kecil dibanding omset penjualan herbal sedang meningkat. Namun, dari sikap owner toko yang masih bertanggung jawab dan memikirkan nasib karyawannya. Owner toko masih memberikan bonus kepada karyawan dari dampak penurunan omset penjualan herbal. Maka owner toko sampai saat ini telah sesuai dalam menerapkan prinsip keadilan kepada para karyawannya.

2. Prinsip Keterbukaan

Dalam melakukan akad, antara kedua belah pihak yang berakad harus memberitahukan semua informasi yang berkaitan dengan akad berlangsung²². Karena informasi penting yang dirahasiakan berkaitan dengan transaksi tersebut apabila tidak diberitahukan diawal bisa membuat akad menjadi tidak sah²³.

Toko Herbal *Uncle Udin Palembang* dalam kaitannya mengenai prinsip keterbukaan. Dalam wawancara yang telah dilakukan kepada para karyawan, bahwasannya para karyawan telah setuju dan mengetahui ketika melakukan perjanjian

²⁰ Ulya and Kurniawan, "Upah Dalam Perspektif Islam."

²¹ Iwan Zaenul Fuad, Aenurofik Aenurofik, and Ahmad Rosyid, "BELENGGU TENGGULAK ATAS PETANI PEMBUDIDAYA LELE: Relasi Patron-Klien Budidaya Lele Di Wonotunggal Jawa Tengah," *JURNAL HUKUM ISLAM* (2015).

²² Husnul Khotimah and Iramasan Efendi, "PERBEDAAN DASAR KONSEP UPAH ISLAM DAN BARAT," *Jurnal Cakrawala Ilmiah* (2021).

²³ Islamiati, "ANALISIS SISTEM UPAH (UJRAH) BURUH TANI KELAPA SAWIT DI DESA PENYELADI KABUPATEN SANGGAU."

kerja dengan sistem penetapan upah yang diberikan oleh owner toko.

Sehingga telah terpenuhi prinsip keterbukaan dalam akad yang dilakukan antara pemilik toko dan karyawannya. Prinsip keterbukaan ini juga dikuatkan dengan sabda Nabi:

Artinya: “Dari Abi Sa’id Al-Khudri r.a bahwasannya Nabi SAW telah bersabda: *Barang siapa menyewa seorang ajir, maka hendaklah disebutkan tentang upah (pembayarannya)*” (Hadis riwayat Abdul Razak).

3. Prinsip Kemaslahatan

Sesuatu alat kepentingan umum yang didukung oleh semangat syari’ah dan bukan oleh teks tertentu. Suatu bentuk transaksi atas dasar maslahat bisa dikecualikan dari aturan umum apabila sudah akan muncul di umum untuk memfasilitasi praktik bisnis penting dengan elemen yang sah²⁴

Penetapan upah karyawan berdasarkan besarnya laba penjualan dari Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang yaitu sesuai dengan prinsip kemaslahatan. Karena pada praktiknya owner toko menerapkan kebijakannya dalam menetapkan upah karyawan berdasarkan besarnya laba penjualan atas dasar mengantisipasi kerugian bagi semua pihak yang kapan saja dapat terjadi²⁵. Apabila dalam hal ini ia tidak menetapkan upah dengan sistem tersebut maka pihak yang dirugikan adalah satu pihak saja yaitu owner toko. Karena produk herbal masih kurang diminati oleh masyarakat karena harganya yang masih tergolong mahal. Jadi, keputusannya dalam menetapkan upah karyawannya berdasarkan besarnya laba termasuk ke dalam prinsip kemaslahatan.

KESIMPULAN

Perjanjian penetapan upah karyawan berdasarkan besarnya laba penjualan di Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang dikaitkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang didalamnya terdapat Pasal 81 angka 28 yang memuat baru Pasal 90B Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa owner toko termasuk ke dalam pengecualian bagi pengusaha yang menerapkan ketentuan upah minimum dalam membayar upah karyawannya. Karena Toko Herbal *Uncle* Udin Palembang termasuk ke dalam usaha mikro dan kecil yang mana di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tersebut memberikan pengecualian di dalam membayar upah karyawan berdasarkan ketentuan upah minimum. Maka upah karyawan pada usaha mikro dan kecil dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja di perusahaan. Dan di Tinjauan Hukum Ekonomi Syari’ah Terhadap Penetapan Upah Karyawan Berdasarkan Besarnya Laba Penjualan di Toko Herbal *Uncle* Udin adalah diperbolehkan menurut Hukum Ekonomi Syari’ah bagi owner toko menetapkan upah karyawan berdasarkan besarnya laba penjualan karena telah sesuai dengan rukun dan syarat *ujrah*. Kebijakan yang diterapkan oleh owner toko dalam menetapkan upah karyawan juga telah sesuai jika dikaitkan berdasarkan prinsip keadilan, prinsip keterbukaan dan prinsip kemaslahatan. Karena owner toko tidak semata untuk meraup keuntungan pribadi secara berlebihan namun untuk mengantisipasi kerugian yang akan ditanggung bagi semua pihak kapan saja apabila omset penjualan herbal mengalami penurunan.

²⁴ Muhammad Sabyan and Rina Widyanti, “PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI DAN UPAH MINIMUM REGIONAL TERHADAP KEMISKINAN DI KOTA JAMBI,” *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* (2022).

²⁵ Rahadian Dimas Aninditiya, Arik Prasetya, and Yuniadi Mayowan, “Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang),” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (2015).

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Eza, M. Hosen, and Firya Oktaviarni. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Axel Barbershop Kota Jambi." *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* (2021).
- Andri Cahyanto. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Indonesia Sosial Sains* (2021).
- Aninditiya, Rahadian Dimas, Arik Prasetya, and Yuniadi Mayowan. "Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (2015).
- Berutu, Ali Geno. "Metodologi Penelitian Noeng Muhajir." *ResearchGate* (2017).
- Fiantika, Feny. "Metodologi Penelitian Kualitatif. In MeFiantika, Feny, 'Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif', Rake Sarasin, 2022todologi Penelitian Kualitatif." *Rake Sarasin* (2022).
- Fuad, Iwan Zaenul, Aenurofik Aenurofik, and Ahmad Rosyid. "BELENGGU TENGGULAK ATAS PETANI PEMBUDIDAYA LELE: Relasi Patron-Klien Budidaya Lele Di Wonotunggal Jawa Tengah." *JURNAL HUKUM ISLAM* (2015).
- Giri Santosa, Dewa Gede. "PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA: IMPLEMENTASI DAN PERMASALAHANNYA." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* (2021).
- Husnul Khotimah, and Iramasan Efendi. "PERBEDAAN DASAR KONSEP UPAH ISLAM DAN BARAT." *Jurnal Cakrawala Ilmiah* (2021).
- Indra, I Made, and Ika Cahyaningrum. *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. CV Budi Utama, 2019.
- Islamiati, Dian. "ANALISIS SISTEM UPAH (UJRAH) BURUH TANI KELAPA SAWIT DI DESA PENYELADI KABUPATEN SANGGAU." *JURNAL MUAMALAT INDONESIA - JMI* (2022).
- Izzaty, and Rafika Sari. "Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia." *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* (2013).
- K, Sri. "Analisis Upah Kerja Di Indonesia." *Al-Mizan : Jurnal Ekonomi Syariah* (2022).
- Kumbadewi, Luh Sri, I Wayan Suwendra, and Gede Putu Agus Jana Susila. "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Manajemen Indonesia* (2021).
- Sabyan, Muhammad, and Rina Widyanti. "PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI DAN UPAH MINIMUM REGIONAL TERHADAP KEMISKINAN DI KOTA JAMBI." *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* (2022).
- Sutopo, H.B. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rake Sarasin, 2022.
- Ulya, Salwa Izzatul, and Rachmat Risky Kurniawan. "Upah Dalam Perspektif Islam." *Econ Papers* (2021).