SKRIPSI

IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN PADA PERJAJIAN KERJA DI BMT AN-NAFI BATANGHARI LAMPUNG TIMUR

OLEH

TITIN RUSMIATI NPM. 13112959



JURUSAN : HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS: SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO LAMPUNG 1440 H / 2018 M

IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN PADA PERJAJIAN KERJA DI BMT AN-NAFI BATANGHARI LAMPUNG TIMUR

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana SH

Oleh

Titin Rusmiati NPM. 13112959

Pembimbing I : Drs. Musnad Rozin, MH Pembimbing II : Elfa Murdiana, M.Hum

> Jurusan: Hukum Ekonomi Syariah Fakultas: Syariah

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO LAMPUNG 1440 H / 2018 M

PERSETUJUAN

Judul Skripsi

: IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN PADA

PERJANJIAN

KERJA

DI BMT

AN-NAFI

BATANGHARI LAMPUNG TIMUR

Nama

: Titin Rusmiati

NPM

: 13112959

Jurusan

: Hukum Ekonomi Syariah (HESy)

Fakultas

: Syariah

Telah disetujui untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Pembimbing I

<u>Drs. H. Musnad Rozin, MH</u> NIP. 19540507 198603 1 002 Metro, Oktober 2018 Pembimbing II

Elfa Murdiana, M.Hum

NIP. 19801206 200801 2 010

NOTA DINAS

Nomor

Lampiran

: 1 (satu) berkas

Hal

: Pengajuan Skripsi untuk Dimunagosyahkan

Saudari Titin Rusmiati

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

Di

Tempat

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi saudari:

Nama

: Titin Rusmiati

NPM

: 13112959

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (HESy)

Fakultas : Syariah

Judul

: IMPLEMENTASI SISTEM **PENGUPAHAN PADA**

PERJANJIAN KERJA DI BMT AN-NAFI BATANGHARI

LAMPUNG TIMUR

Sudah dapat kami setujui dan dapat dimunaqosyahkan Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Drs. H. Musnad Rozin, MH

NIP. 19540507 198603 1 002

Metro, Oktober 2018

Pembimbing II

NIP. 19801206 200801 2 010



KEMENTERIAN AGAMA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO FAKULTAS SYARIAH

Jl. Ki. Hajar Dewantara, 15 A lirng Mulyo Kota Metro Lampumg Tlp. 0725-41507 Website: www.metrouniv.ac.id. email:iain@metro metrouniv.ac.id

> PENGESAHAN UJIAN No: B-/103/m. 28.2/D/PP.00-9/11/2018

Skripsi dengan judul: IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN PADA PERJANJIAN KERJA DI BMT AN-NAFI BATANGHARI LAMPUNG TIMUR, disusun oleh Titin Rusmiati, NPM 13112959, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Syariah, pada hari/tanggal: Kamis/25 Oktober 2018

TIM PENGUJI

Ketua

: Drs. H. Musnad Rozin, MH

Penguji I

: H. Azmi Sirajuddin, Lc., M.Hum

Penguji II

: Elfa Murdiana, M.Hum

Sekretaris

: Fredy Gandhi Midia, SH., M.H

Mengetahui Fakultas Syariah

H. Hushul Fatarib, Ph.D P: 19740 104/99903 1004

ABSTRAK

IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN PADA PERJANJIAN KERJA DI BMT AN-NAFI BATANGHARI LAMPUNG TIMUR Oleh Titin Rusmiati

Titin Rusmiati NPM 13112959

Sistem pengupahan merupakan bagian dari perlindungan hak-hak pekerja yang mewajibkan lembaga usaha yang memiliki pengurus dan mempkerjakan karyawan untuk memberi upah. BMT sebagai lembaga usaha yang mempekerjakan karyawan masuk dalam cakupan lembaga usaha yang harus memberi upah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksananya berlaku bagi karyawan BMT sepanjang tidak ditentukan lain dalam Undang-Undang Koperasi. Dalam hal ini berlaku asas *lex specialis derogat legi generalis*.

Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan pertanyaan penelitian ""Bagaimana implementasi sistem pengupahan pada perjajian kerja di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui implementasi sistem pengupahan pada perjajian kerja di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Alat pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data kualitatif yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu: *data reduction*, *data display* dan *conclusion/verivication*.

Hasil penelitian menunjukkan besaran upah minimum di BMT An-Nafi` belum sesuai dengan UMP Propinsi Lampung Tahun 2017 sebesar Rp. 1.908.447,50 (Satu juta sembilan ratus delapan ribu empat ratus empat puluh tuluh rupiah koma lima puluh sen) perbulan. Sistem pengupahan di BMT An-Nafi` memperhatikan prestasi, jabatan, dan lama kerja. Bagi karyawan tetap memperoleh gaji terendah Rp. 1.300.000,- Penetapan status karyawan dinilai dari kinerjanya selama masa *training*. Adapun untuk masa *training*, karyawan memperoleh gaji sebesar Rp. 500.000,- di luar uang makan Rp. 12.000,- dan tarnsportasi Rp. 7.000,- BMT An-Nafi` memberikan bonus, insentif dan THR kepada karyawan. Bonus diberikan kepada karyawan ketika mampu menjual produk sesuai target, besarnya insentif diberikan sesuai dengan prosedur dan jabatan karyawan.

ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama

: Ttitin Rusmiati

NPM

: 13112959

Fakultas

: Syariah

Jurusan

: Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 14 Oktober 2018 Yang menyatakan

0PB9AFF332709785

vii

MOTTO

"Dan penuhilah janji; sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungan jawabnya. (Q.S. Ali Imran; 34)

PERSEMBAHAN

Hasil Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Kedua orangtuaku tercinta (ayahanda Sungkono dan Ibunda Wagini) yang selalu membantu mengiringi perjalanan hidupku sejak kecil hingga sekarang.
 Begitu besar perjuangan dan kasih sayang mereka yang peneliti terima.
- Kakak-kakakku tercinta (Septi Setia Rini, Abdul Rohman) yang selalu mengiringi hari-hariku di rumah dengan canda dan tawa.
- Dosen pembimbing (Bapak Drs. Musnad Rozin, MH dan IbuElfa Murdiana, M.Hum) yang telah memberi banyak bimbingan, saran dan masukan kepada peneliti dalam penulisan Skripsi ini.
- 4. Alamamaterku IAIN Metro yang peneliti banggakan

KATA PENGANTAR

Alhamdu lillahi robbil 'alamin peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT

yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada peneliti , sehingga

peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul Implementasi

Perjajian Kerja dan Sistem Pengupahan di BMT An-Nafi' Batanghari Lampung

Timur.

Penulisan Skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan

untuk menyelesaikan pendidikan program Starta Satu (SI) di Fakultas Syariah

Jurusan Hukum Ekonomi Syariah guna memperoleh gelar SH.

Penulisan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah

memberikan bantuan dan sarannya kepada peneliti, oleh karena itu ucapan terima

kasih peneliti sampaikan kepada: Drs. Musnad Rozin, MH selaku pembimbing I,

Elfa Murdiana, M.Hum selaku pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan

sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi. Tidak kalah

pentingnya rasa sayang dan terima kasih peneliti haturkan kepada Ayahanda dan

Ibunda yang senantiasa mendo'akan dan memberikan dukungan dalam

menyelsaikan pendidikan.

Kritik dan saran demi perbaikan Skripsi ini akan sangat diharapkan dan

diterima dengan lapang dada. Akhirnya peneliti berharap semoga hasil penelitian

ini yang dilakukan oleh peneliti dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu

pengetahuan, khususnya dalam bidang hukum ekonomi syariah.

Metro, 25 Oktober 2018

Penyusun

Titin RUsmiati

NPM. 13112959

Х

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN	iii
NOTA DINAS	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINALITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	X
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Penelitian Relevan	7
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Implementasi Sistem Pengupahan	10
1. Pengertian Implementasi Sistem Pengupahan	10
2. Dasar Hukum Pengupahan	12
3. Mekanisme Sistem Pengupahan	14
4. Macam macam Upah	18
B. Perjanjian Kerja	20
1. Pengertian Perjanjian Kerja	20
2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja	21
3. Syarat Perjanjian Kerja	23
4. Asas Perjanjian Kerja	26
5. Macam-macam Perjanjian Kerja	27

BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis dan sifat Penelitian	. 32
B. Sumber Data	. 33
C. Metode Pengumpulan Data	. 34
D. Teknik Penjamin Keabasahan Data	35
E. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	. 37
1. Sejarah Berdirinya BMT An- Naafi'	37
2. Visi, Misi dan Tujuan	39
3. Struktur Organisasi	. 40
B. Implementasi Sistem Pengupahan pada Perjajian Kerja di BMT	
An-Nafi Batanghari	. 41
BAB V PENUTUP	. 57
A. Kesimpulan	. 57
B. Saran	. 58
DAFAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1 Struktur Organisasi BMT An-Nafi	40
Gaillear I Struktur Organisasi Bivit Ali-Nati	4 0

DAFTAR LAMPIRAN

- 1. Pengesahan Proposal Penelitian
- 2. SK Bimbingan
- 3. Out Line
- 4. Alat Pengumpulan Data
- 5. Surat Izin Riset
- 6. Surat Keterangan Penelitian
- 7. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
- 8. Surat Keterangan Bebas Pustaka
- 9. Foto Kegiatan Penelitian
- 10. Riwayat Hidup

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia usaha. diperlukan kepastian hukum yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha sekaligus memberi perlindungan dan pekerja, terhadap dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan tersebut diperlukan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dan pengusaha, terciptanya keadilan dan kepuasan kerja yang mendorong peningkatan kinerja semua komponen badan usaha.

Salah satu aspek yang menjadi bagian dari perlindungan hak-hak pekerja adalah sistem pengupahan. Pemberian upah menunjukkan bahwa antara karayawan dan pengusaha, terikat dalam suatu komitemen dan kepentingan yang saling bersinergi. Pengusaha perlu memberi upah kepada karyawan untuk menjaga loyalitas dan produktivitas kerja karyawan, sedangkan karyawan merasa bahwa upah yang diperolehnya juga ditentukan oleh seberapa kontribusinya terhadap kemajuan perusahaan.

Pekerja berhak menerima upah atas jerih payah yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 30 upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹

Adapun yang dimaksud dengan pengusaha atau pemberi kerja dalam Pasal di atas, dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 5 yang menyebutkan "Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."²

Berdasarkan Pasal di atas, pemberi kerja yang wajib memberi upah dapat berupa individu atau badan hukum yang mempekerjakan karyawan untuk kepentingan ekonominya. Hal ini diperkuat dengan bunyi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 6 Huruf (b) yang menyatakan perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³

Berdasarkan ketentuan di atas, setiap lembaga usaha yang memiliki pengurus dan mempekerjakan karyawan masuk dalam cakupan perusahaan yang harus membuaat upah kepada karyawan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian BMT sebagai lembaga usaha yang mempekerjakan karyawan masuk

¹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 30

²Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 5

³Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 6 Huruf (b)

dalam cakupan lembaga usaha yang harus memberi upah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BMT merupakan lembaga usaha berbentuk koperasi yang dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah dan tunduk pada Undang-undang tentang Perkoperasian. Namun demikian dalam sistem pengupahan tidak ada ketentuan khusus tentang sistem pengupahan yang diatur dalam Undang-undang perkoperasian, atau Peraturan Menteri Koperasi. Oleh karena itu, dalam sistem pengupahan, BMT mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 Ayat 5 dan Pasal 1 Ayat 6 Huruf (b) di atas.

Karyawan koperasi pada dasarnya juga adalah pekerja atau buruh, dan koperasi adalah pemberi kerja, sebagaimana terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Koperasi tidak mengatur batasan minimum besarnya imbalan, gaji, tunjangan, serta bonus. Karena koperasi adalah badan usaha yang bertindak sebagai pemberi kerja, dan para karyawan koperasi termasuk ke dalam definisi pekerja atau buruh dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksananya berlaku bagi karyawan koperasi sepanjang tidak ditentukan lain dalam Undang-Undang Koperasi. Dalam hal ini berlaku asas *lex specialis derogat legi generalis*. ⁴

⁴http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt51209429196b8/pengaturan-tentang-gaji-karya-wan-koperasi, diposting 21 Pebruari 2013, diakses tanggal 9 Oktober 2017

Berkaitan dengan besarnya upah yang harus diberikan BMT kepada karyawan, jika mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 89 Ayat 3, maka upah minimum Propinsi ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.⁵

Adapun upah minimum pekerja untuk Propinsi Lampung mengacu kepada Keputusan Gubernur Lampung Nomor G/633/III.05/HK/2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung Tahun 2017 adalah sebesar Rp. 1.908.447,50 (Satu juta sembilan ratus delapan ribu empat ratus empat puluh tuluh rupiah koma lima puluh sen) perbulan.⁶

Permasalahan hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak terlepas dari rendahnya daya tawar pekerja di hadapan pengusaha. Dalam hal ini tingginya angka pengangguran merupakan salah satu penyebab rendahnya daya tawar pekerja. Pekerja memilih pekerjaan bukan berdasarkan kemampuan dan kesesuaian pendidikan, tetapi karena tidak ada alternatif lain untuk bidang pekerjaan yang sesuai. Selain itu, ketersediaan lapangan kerja yang tidak sebanding dengan jumlah pekerja mendorong pekerja kurang mempertimbangkan kompensasi yang akan diperoleh dari hasil pekerjaan. Hal ini berdampak pada kurangnnya kepuasan kerja, tindakan kurang disiplin, dan perselisihan dengan pihak manajemen.

 $^5 Undang-Undang$ Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 89 Ayat 3

⁶Keputusan Gubernur Lampung Nomor G/633/III.05/HK/2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung Tahun 2017

Di sisi lain, pengusaha menetapkan kebijakan berdasarkan keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki, terutama pada usaha skala kecil dan menengah. Persaingan yang semakin ketat, dan kesulitan mengembangkan usaha bahkan menyebabkan usaha kecil dan menengah terpaksa tutup dan hak-hak karyawan menjadi terabaikan. Demikian pula dalam sistem pengupahan, usaha kecil dan menengah kesulitan untuk menerapkan upah minimun regional.

Berdasarkan pra survey di BMT An-Nafi` Batanghari diketahui bahwa jumlah karyawan di BMT tersebut 18 orang. Model perekrutan karyawan baru didahului dengan model *training*. Dalam hal ini calon karyawan hanya diberi penjelasan bidang pekerjaan yang akan dilakukan. *Training* bertujuan melatih karyawan dalam memasarkan produk dan menerapkan prinsip-prinsip ekonomi syariah dalam transaksi di lapangan. *Training* berjalan selama tiga bulan, dengan ketentuan dan target yang dibebankan kepada calon karyawan. Setelah masa *traning* calon karyawan yang dinilai menunjukkan kinerja baik, dapat diangkat menjadi karyawan yang dikuatkan dengan SK dari Pengurus BMT.

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan Abd Muchsinin Manajer BMT An-Nafi`, diperoleh informasi bahwa sistem pengupahan di BMT An-Nafi` Batanghari belum sepenuhnya sesuai dengan Upah minimum Provinsi Lampung. Hanya beberapa karyawan senior yang memperoleh gaji sesuai dengan UMP Propinsi Lampung. Hal ini dikarenakan sumber utama pendapatan BMT berasal dari kemampuan menjual produk-produk ekonomi

⁷ Pra survey di BMT An-Nafi` Batanghari Lampung Timur, Tanggal 21 Agustus 2017

syariah oleh pekerja di lapangan, sehingga sistem pengupahan lebih menekankan pada bonus dan insentif bagi karyawan yang mencapai target.⁸

Informasi di atas dikuatkan dengan keterangan dari Dwi Windiasari karyawan BMT An-Nafi` yang mengatakan bahwa sejauh ini gaji yang diterimanya setiap bulan di luar bonus dan insentif pencapaian target memang belum sesuai dengan UMP Lampung. Pendapatan karyawan ditekankan pada pemenuhan target penjualan produk dan perekrutan nasabah, sehingga pendapatan yang diterima lebih pada akumulasi dari gaji pokok dan bonus. ⁹

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti bermaksud mengadaka penelitian lebih lanjut tentang implementasi sistem pengupahan pada perjanjian kerja di BMT An-Nafi` Batanghari Lampung Timur.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang peneliti ajukan yaitu: "Bagaimana implementasi sistem pengupahan pada perjajian kerja di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi sistem pengupahan pada perjajian kerja di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur.

⁸ Wawancara dengan Abd Muchsinin Manajer BMT An-Nafi`, Tanggal 21 Agustus 2017

⁹ Wawancara dengan Dwi Windiasari karyawan BMT An-Nafi` Tanggal 21 Agustus 2017

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk memberi sumbangan pemikiran tentang perjanjian kerja dan sistem berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

D. Penelitian Relevan

Penelitian tentang perjajian kerja dan sistem pengupahan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Dalam pemaparan ini akan dijelaskan segisegi perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini, sehingga diketahui posisi penelitian ini dari penelitian sebelumnya.

Penelitian dengan judul "Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Karyawan Kontrak Dengan rumah Sakit Permata Hati Duri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", oleh Wiratama, mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.¹⁰

Penelitian di atas berusaha membahas tentang pengaturan perjanjian kerja karyawan kontrak, pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan upaya hukum bagi para pekerja jika pihak perusahaan tidak melaksanakan isi dari surat perjanjian.

-

¹⁰Wiratama, Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Karyawan Kontrak Dengan rumah Sakit Permata Hati Duri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam http://repository.uin-suska.ac.id/7159/1/fm.pdf., dkases tanggal 11 Agustus 2017

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak dari kajian tentang perjanjian kerja. Adapun perbedaannya dalam penelitian di atas fokus masalah ditujukan pada pelaksanaan perjanjian kerja karyawan kontrak. Sedangkan dalam penelitian ini fokus masalah ditujukan pada sistem pengupahan dalam perjanjian kerja.

Penelitian dengan judul "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)", oleh Khusnan Iskandar, mahasiswa Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.¹¹

Penelitian di atas berusaha menemukan dan menggali konsep perjanjian buruh kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan-ketentuan tertulis berdasarkan prinsip-prinsip kontrak dalam hukum Islam. Tujuan dañ penelitian ini adalah mendiskripsikan dan mengkomparasikan konsep perjanjian tenaga kerja sistem kontrak dalam pandangan hukum islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian di atas memiliki persamaan dengan penelitian ini dilihat dari kajian tentang perjanjian kerja. Adapun perbedaannya terletak pada kajian tentang sistem pengupahan.

Penelitian dengan judul "Tinjauan Yuridis terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Bintang Asahi Tekstil Industri", oleh

¹¹Khusnan Iskandar, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dalam ,http://digilib.uin-suka.ac.id/, diakses tanggal 11 Agustus 2017

Hardika Sholeh Hafid, mahasiswa Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.¹²

Penelitian di atas mengkaji tentang perjanjian kerja waktu tertentu, yang dibatasi oleh dasar khusus yaitu dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaaan dan Kepmen Nomor KEP. 1 00/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat untuk paling lama tiga tahun. Terjadinya perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh karena adanya perasaan-perasaan kurang puas.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak dari kajian tentang perjanjian kerja. Adapun perbedaannya dalam penelitian di atas fokus masalah ditujukan pada pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Sedangkan dalam penelitian ini fokus masalah ditujukan pada sistem pengupahan dalam perjanjian kerja.

¹²Hardika Sholeh Hafid, Tinjauan Yuridis terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Bintang Asahi Tekstil Industri dalam ,http://digilib.uin-suka.ac.id/, diakses tanggal

11 Agustus 2017

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Implementasi Sistem Pengupahan

1. Pengertian Implementasi Sistem Pengupahan

Implementasi berarti pelaksanaan; penerapan.¹ Adapun sistem berarti susunan yang teratur dari pandangan, teori, asas, dan sebagainya.² Sedangkan pengertian upah menurut Wibowo adalah "kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan." Upah berarti pula "imbalan finansial yang langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.⁴

Upah dalam konsep Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan maten di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbaian yang iebih baik). ⁵

Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB 1 Pasal 1 angka 30 pengertian upah diartikan sebagai berikut:

Upah adalah Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan,

¹ https://kbbi.web.id/implementasi, diakses tanggal 2 Juli 2018

² https://kbbi.web.id/sistem, diakses tanggal 2 Juli 2018

³Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011)), h. 348

⁴ Indah Puji Hartati, Buku Praktis Mengembangkan SDM, h. 249

⁵Ahmad Ifham Solihni, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gramedia, ...), h. 874

termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan danlatau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁶

Pekerja menerima upah dan pemben kenja adalah merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan dilindungi undangundang. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁷

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa upah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi tenaga dan jasa mereka pada perusahaan. Pemberian upah menunjukkan adanya hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan lembaga usaha atau perusahaan, dalam konteks hubungan timbal balik yang didasari atas pemenuhan hak dan kewajiban. Karyawan memiliki kewajiban untuk berkontribusi bagi kemajuan perusahaan, sebaliknya perusahaan memiliki kewajiban pula untuk memberi imbalan yang layak kepada karyawan.

Pemberian upah juga menunjukkan bahwa antara karayawan dan perusahaan, terikat dalam suatu komitemen dan kepentingan yang saling bersinergi. Pengusaha perlu memberi upah kepada karyawan untuk menjaga loyalitas dan produktivitas kerja karyawan, sedangkan karyawan merasa bahwa upah yang diperolehnya juga ditentukan oleh seberapa kontribusinya terhadap kemajuan perusahaan.

⁷Edytus Adisu, Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gail Pokok, Uang Lembur, Gail Sundulan, Insentif- Bonus - THR, Pajak Atas Gall, luran Pensiun - Pesangon, luran Jamsostek/Dana Sehat, (Jakarta Praninta Offset 2008), h. 2

-

⁶ Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UUKK pada bab 1 pasal 1 angka 30

2. Dasar Hukum Pengupahan

Upah merupakan hak karyawan atas tenaga dan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Upah sebagai hak mengandung arti adanya kewajiban perusahaan atau lembaga usaha untuk memberikan imbalan kepada karyawan.

Timbulnya upah dalam hukum Islam merupakan konskuensi dari adanya akad *ijarah* (upah mengupah), antara pekerja dengan pemilik modal. Dasar hukum pengupahan dapat dipahami dari Al-Quran Surah at-Thalaq ayat 6 sebagai berikut:

Artinya: jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik. (Q.S. at-Thalaq: 6)⁸

Menurut Wahbah Zuhaili, dalil yang diambil dari ayat ini adalah menyusui anak tanpa disertai akad merupakan pemberian cuma-cuma yang tidak mengharuskan imbalan. Karena yang mewajibkan adanya imbalan dalam praktik tersebut hanyalah pengucapan akad secara jelas.⁹

Dasar hukum pengupahan juga dapat dipahami dari Hadis Ibnu Umar yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah sebagai berikut:

-

⁸ Q.S. at-Thalaq: 6

⁹ Wahbah Zuhaili, Fiqh Imam Syafi`i penerjemah: Muhammad Afifi, Abdul Hafiz, (Jakarta: Al-Mahira, 2010), h. 38

عَنْ عَبْدِ اللهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اللهُ عَلَيْهِ اللهُ عَلَيْهِ اللهُ عَلَيْهِ اللهُ عَلَيْهِ اللهُ عَلَيْهِ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)¹⁰

Artinya "Dari Abdullah bin Umar Ra. Ia berkata: bahwa Rasulullah Saw. bersabda: Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering"¹¹

Berkaitan dengan Hadis di atas, Amir Syarifuddin mengatakan sebagai berikut:

Tujuan disyariatkannya *ijarah* (upah mengupah), adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Seseorang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja, di pihak lain ada yang punya tenaga tetapi tidak dapat pekerjaan. Dengan adanya ijarah, keduanya dapat memperoleh keuntungan.¹²

Berdasarkan uraian di atas, upah hendaknya diberikan kepada pekerja sesuai dengan ketentuan dalam akad. Timbulnya upah tidak dapat dihindarkan, mengingat pengusaha tidak dapat memenuhi kebutuhan operaional perusahaan, tanpa bantuan pekerja.

Dasar hukum upah juga dapat dipahami dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

 ¹⁰ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, (Semarang: Maktabah Toha Putra, tt), h. 817
 ¹¹Terjemah Hadis dikutip dari Rachmat Syafei, Fiqih Muamalah, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 124

¹² Amir Syarifudin, *Garis-Garis Besar Figh*, (Jakarta: Kencana, 2003), h. 217

- 1) Upah minimum;
- 2) Upah kerja lembur;
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - a) Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - b) Denda dan potongan upah;
 - c) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - d) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - e) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - f) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹³

Berdasarkan kutipan di atas, dapat dikemukakan bahwa setiap karyawan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, dengan memperoleh upah atau gaji yang memenuhi standar minimum untuk memenuhi kebutuhan hidup pokok. Kewajiban memberi upah juga dapat dilihat dari perspektif karyawan sebagai aset perusahaan, yang harus dihargai kontribusinya, sesuai dengan keahlian dan kualitas kerja yang ditunjukkan. Dengan demikian, karyawan akan semakin termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, mengingat bahwa pendapatan yang dihasilkannya juga ditentukan oleh kinerja yang ditunjukkannya.

3. Mekanisme Sistem Pengupahan

Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan pekerja. Pekerja menjadi sejahtera apabila upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan. Penetapan struktur dan skala upah yang tidak adil, tidak wajar dapat menimbulkan konflik hubungan industrial.

 $^{^{13} \}mathrm{Undang}\text{-}\mathrm{Undang}$ Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88

Upah dapat diberikan dengan mekanisme sebagai berikut:

- a. Upah menurut prestasi kerja Upah dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya upah bergantung kepada pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.
- b. Upah menurut lama kerja Cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu atau per bulan.
- c. Upah menurut senioritas.
 Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi.
- d. Upah menurut kebutuhan Cara ini menunjukkan upah karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini brarti upah yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehar-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, tetapi tidak kekurangan.¹⁴

Mencermati pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa pemberian gaji dan upah dapat dilakukan berdasarkan banyaknya unit barang atau jasa yang dihasilkan karyawan. Semakin banyak barang atau jasa yang dihasilkan karyawan, maka semakin banyak pula upah yang diterimanya.

Upah dapat juga diberikan dengan cara memperhitungkan waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan, seperti per jam, per minggu, atau per bulan. Selain itu dapat pula diberikan dengan memperhitungkan senioritas atau lamanya masa kerja karyawan. Dengan sistem tersebut, maka karyawan yang masa kerjanya lebih lama, berhak memperoleh gaji atau

¹⁴Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 251

upah yang lebih tinggi, dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja.

Selain memperhitungkan prestasi kerja, dan senioritas, pemberian upah atau gaji, juga harus memperhatikan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi karyawan. Besaran gaji atau upah yang diberikan hendaknya mencukupi untuk menunjang kehidupan karyawan secara layak.

Mekanisme pemberian upah di atas, mengandung arti bahwa pemberian upah harus memenuhi prinsip keadilan internal, dan eksternal. Keadilan internal mengacu kepada proporsionalitas pemberian gaji dengan memperhitungkan prestasi, dan senioritas. Sedangkan keadilan eksternal mengacu kepada kebutuhan karyawan dan keluarganya, sesuai dengan besaran gaji yang diterima dari pekerjaan yang sama di perusahaan lain.

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jeias dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. ¹⁵ Pekerja hanya berhak atas upahnya jika telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena tenikat dengan syarat-syarat antar pekerja dan pengusaha.

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup maupun

¹⁵Ahmad Ifham Solihni, Buku Pintar Ekonomi Syariah, h. 874

keluarganya. Upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-726/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasa! 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dan upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum terdiri atas:

- 1. Upah minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
- 2. Upah minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota.
- 3. Upah minimum sektoral Provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
- 4. Upah minimum sektoral Kabupaten!Kota (UMS abupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.¹⁶

Upah minimum sektoral Provinsi (UMS Provinsi) harus lebih besar, sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari upah minimum Provinsi, sedangkan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) harus lebih besar, sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dan upah minim Kabupaten/Kota. Upah minimum harus dibayar dengan upah bulanan. Berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, upah dapat dibayarkan mingguan atau 2 (dua) mingguan dengan ketentuan perhitungan upah didasarkan pada upah bulanan.

¹⁶ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja.*, h. 27

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dan hasil pekerjaannya sehingga memenuhi kebutuhan hidup pekerjalburuh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, pangan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan han tua. Oleh karena itu, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dan upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak membayar upah minimum dapat dilakukan p.nangguhan.

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan dan pelaksanaan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu yang tertentu. Apabila penangguhan berakhir, perusahaan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

4. Macam macam Upah

Upah dapat diberikan kepada pekerja dalam berbagai macam bentuk dan waktu pemberian upah, baik melihat durasi kerja, maupun kuantitas pekerjaan, sebagaimana dijelaskan dalam pendapat di bawah ini:

a. Upah Harian

Upah Harian adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan yang dihitung secara harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kepada pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah harian lepas.

b. Upah Borongan

Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan secara boronganatau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja atau pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau pekerjaan yang bersifat musiman. Pembayaran upah borongan hanya dilakukari untuk pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah pekerja kontrak.

c. Upah Tetap

Upah tetap adalah upah yang diterima pekerja/buruh secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan Iainnya. Pembayaran upah tetap hanya diperuntukan bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dalam bahasa sehari-hari adalah pekerja tetap.

d. Upah tidak tetap

Upah tidak tetap adalah upah yang ditenma pekerja/buruh secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetapnya upah yang diterima pekerja tersebut akibat dan volume pekerjaan yang tidak stabil. Kalau pekerjaan padat maka dilakukan kerja lembur sehingga upahnya juga akan bertambah besar, demikian sebaliknya. ¹⁷

Mencermati pendapat di atas, setiap jenis upah yan menjadi hak pekerja tidak boleh diberikan dibawah ketentuan upah minimum yang berlaku. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dan upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Upah minimum merupakan upah terendah yang diterima pekerja dan merupakani patokan untuk jenis upah yang lain termasuk upah harian, upah borongan dimana upah tersebut dalam sebulan tidak bolab kurang dañ nilai upah minimum yang telah ditetapkan dan berlaku di setiap propinsi atau kabupatenl kota.

¹⁷ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji*, h. 3-4

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam bahasa Arab ada dua istilah yang berkaitan dengan perjanjian atau kontrak, yaitu kata akad (*al-'aqdu*) dan kata '*ahd (al-ahdu*). A1-Qur'an memakai kata pertama dalam arti perikatan atau perjanjian, sedangkan kata yang kedua berarti masa, pesan, penyempurnaan, dan janji atau perjanjian. ¹⁸

"Perjanjian adalah suatu perhuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum." Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14) "perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak."

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ¡ni berarti bahwa dalam suatu hubungan kerja terdapat beberapa hal, yaltu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dan pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan).²¹

Berdasarkan pendapat di atas, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang di dalamnya terdapat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban dan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja

-

 $^{^{18} \}mbox{Ahmadi Miru}, \mbox{\it Hukum Kontrak Bernuansa Islam},$ (Jakarta: Raja
Grafindo Persada, 2012), h. 5

¹⁹Much Nurachmad, *Buku Pintar Memahami dan Membuat Surat Perjanjian*, (Jakarta: Visimedia, 2010 ,(h. 5

²⁰Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 14

 $^{^{21}}$ Much. Nurachmad, $\it Tanya \ Jawab \ Seputar \ Hak-Hak \ Tenaga \ Kerja \ Kontrak (Outsourcing)$ (Jakarta: visimedia, 2009 ,(h. 2

dan pengusaha. Hubungan kerja tersebut mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.

Perjanjian kerja mencerminkan hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja yang ditandai adanya hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja yang sah menimbulkan unsur perintah dari pengusaha kepada pekerja, sesuai dengan jenis pekerjaan yang termuat dalam pernajian dan adanya hak pekerja untuk memperoleh upah dari hasil pekerjaan.

2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Dasar hukum perjanjian kerja dapat dijumpai, baik dari perspektif perundang-undangan maupun dari hukum Islam. Dari segi perundang-undangan, dasar hukum perjanjian kerja dapat mengacu kepada ketentuan sebagai berikut:

- a. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 yang berbunyi: "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.²²
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1338 menyatakan: "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya"
- C. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1320 menyatakan: Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat

²² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50

²³ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1338

syarat; kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu, dan suatu sebab yang tidak terlarang.²⁴

Memahami ketentuan di atas, perjanjian kerja merupakan bagian dari aturan di bidang ketenagakerjaan yang bersifat mengikat pihak-pihak yang terkait di dalamnya untuk mengimplementasikan isi perjanjian yang dibuat. Pengakuan terhadap perjanjian kerja penting untuk memberi landasan yuridis tentang pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja sebagai acauan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban. Dengan diakuinya perjanjian kerja dalam sistem hukum di bidang ketenaga kerjaan, maka perjanjian yang dibuat memiliki implikasi hukum bagi semua pihak yang terkait, termasuk di dalamnya tentang pemberian sanksi bagi pihak yang melaksanakan perjanjian.

Dasar hukum perjanjian kerja dari perspektif hukum Islam, dapat dipahami dari Al-Quran sebagai berikut:

"Dan penuhilah janji; sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungan jawabnya. (Q.S. Ali Imran; 34)

Selain dari Al-Quran, perjanjian kerja juga dapat ditemukan dasarnya dari Hadis yang diriwayatkan oleh at-Turmudzi sebagai berikut:

²⁴Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1320

الصُّلْحُ جَائِزٌ بَيْنَ المسْلِمِينَ، إِلَّا صُلْحًا حَرَّمَ حَلَالًا، أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا، وَالمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ، إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا، أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا (رواه الترميذي)

Sulh (perdamaian) diperbolehkan antara orang-orang Islam, kecuali *sulh* yang mengharamkan yang halal, atau menghalalkan yang haram. Orang-orang muslim terikat dengan syarat mereka, kecuali syarat yang mengharamkan yang halal, atau menghalalkan yang haram. ²⁵

Memahami ayat dan Hadis di atas, dapat dikemukakan bahwa ajaran Islam memerintahkan umatnya untuk melaksanakan perjanjian yang dibuatnya, dan akan diminta pertanggung jawaban terhadap pelaksanaan perjanjian, kecuali jika perjanjian tersebut bertentangan dengan syara`, yaitu perjanjian yang menghalalkan yang haram atau yang mengharamkan yang halal.

3. Syarat Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang sah berakibat pada kewajiban masing-masing pihak yang terlibat di dalamnya untuk melaksanakan isi perjanjian. Oleh karena itu, perjanjian kerja dibatasi oleh syarat-syarat yang harus terpenuhi dalam membuat perjanjian kerja. Syarat sah perjanjian kerja, meliputi syarat subjektif, objektif, dan teknis.

a. Syarat subjektif

- 1) Kesepakatan antara kedua belah pihak.
- 2) Cakap melakukan perbuatan hukum

²⁵At-Tirmizi, Sunan at-Tirmizi, Jilid II, (Beirut: Dar al- Fikr, 1978), h. 403

b. Syarat objektif

Syarat objektif adalah syarat mengenai objek perjanjian. Syarat objektif ada dua, yaitu adanya pekerjaan yang dijanjikan dan karena sebab yang lalai.

- 1) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
 - Jika pekerjaan yang dijanjikan tidak ada, perjanjian tersebut batal demi hukum.
- 2) Karena sebab yang halal.

c. Syarat teknis

Syarat teknis mencakup dua hal sebagai berikut:

- Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggungjawab pengusaha.
- Perjanjian kerja dibuat rangkap dua dan masing masing memiliki kekuatan hukum yang sama. Pengusaha dan pekerja masing-masing mendapatkan satu perjanjian kerja.²⁶

Syarat-syarat perjanjian kerja di atas bersifat kumulatif, yang artinya bahwa harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian lebih bersifat syarat subyektif, karena berkaitan dengan orang yang membuat perjanjian. Syarat sahnya adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang

²⁶ Much. Nurachmad, Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja., h. 2-4

diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Apabila syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya bahwa dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada.

Perjanjian kerja sah apabila didasarkan pada kesepakatan kedua pihak. Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, mengenai hal-hal yang akan diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Dengan kata lain tidak adanya unsur terjadinya penipuan, paksaan dan kesalahan dalam kesepakatan kedua belah pihak.

Pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja harus memiliki kecakapan bertindak untuk membuat perjanjian dan melaksanakan isi perjanjian kerja. Pihak pekerja maupun pengusaha harus cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Selain itu juga seseorang dikatakan akan cakap membuat suatu perjanjian kerja jika seseorang tersebut tidak dibawah pengampuan yaitu tidak terganggu jiwanya. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

4. Asas Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dibuat berdasarkan asas-asas yang menjadi acuan masig-masing pihak untuk menentukan jenis perjanjian, legalitas perjanjian yang mengikat pihak-phak terkait di dalamnya. Asas-asas perjanjian kerja tersebut mencakup hal-hal sebagai berikut:

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Kebebasan berkontrak adalah kebebasan untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, selama tidak bertentangan dengan Undang Undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

b. Asas Konsensualisme

Menurut asas ini perjanjian sudah lahir atau terbentuk ketika para pihak mencapai kata sepakat mengenai pokok-pokok perjanjian. Bentuk konsensualisme adalah suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis, salah satunya dengan adanya pembubuhan tanda tangan dan para pihak yang melakukan perjanjian tersebut. Tanda tangan berfungsi sebagai bentuk kesepakatan dan bentuk persetujuan atas tempat, waktu, dan ¡si perjanjian yang dibuat.

c. Asas Kepastian Hukum (Pacta Sunt Servanda)

Asas ini berkaitan dengan kekuatan mengikatnya perjanjian. Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata menyebutkan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Perjanjian yang dibuat secara sah artinya telah memenuhi syarat sahnya perjanjian, sehingga mempunyai kekuatan mengikat dan berlaku sebagai Undang-Undang bagi pihak yang membuatnya.

d. Asas Kepribadian

Asas kepribadian adalah asas yang menentukan ketika seseorang membuat perjanjian dengan orang lain, maka yang terikat dalam perjanjian tersebut hanyalah para pihak yang membuatnya saja. Pihak ketiga tidak akan terikat dalam perjanjian tersebut.

e Asas Itikad Baik

Asas itikad baik merupakan salah satu sendi penting dalam hukum perjanjian. Artinya, dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian harus tidak merugikan satu sama lain dan harus mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan. Apabila kemudian han ditemukan pelaksanaan perjanjian yang merugikan salah satu pihak, misalnya salah satu pihak wanprestasi, maka pihak yang melakukan hal tersebut telah melanggar asas itikad baik.²⁷

 $^{^{27}\}mathrm{Rini}$ Pamungkasih, 101 Draf Surat Perjanjian (Kontrak), (Yogyakarta: Gradien Mediatama, 2009), h. 11-12

Berdasarkan pendapat di atas, perjanjian kerja harus didasarkan pada asas kebeasan berkontrak, yaitu kebebasan untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, selama tidak bertentangan dengan Undang Undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Perjanjian kerja juga mengikat pihak yang terkait di dalamnya untuk melaksanakan isi perjajian. Perjanjian berlaku seperti undang-undang bagi pembuatnya. Mengikat sebagai Undang-Undang mempunyai makna bahwa para pihak yang membuat perjanjian wajib menaati perjanjian sebagaimana mereka menaati Undang-Undang. Dan, pihak ketiga, termasuk hakim, wajib menghormati perjanjian tersebut, juga tidak mencampuri isi perjanjian yang telah ditetapkan oleh para pihak. Tidak mencampuri isi perjanjian artinya pihak ketiga tidak boleh menambah atau mengurangi isi perjanjian dan tidak menghilangkan kewajiban kewajiban kontraktual yang timbul dan perjanjian tersebut.

Hal ini dapat dilihat dan Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata. Pasal 1315 KUH Perdata menyatakan pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perjanjian selain untuk dirinya sendiri. Hal ini dipertegas dengan Pasal 1340 ayat 1 KUH Perdata yang berbunyi bahwa suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya.

5. Macam-macam Perjanjian Kerja

Dilihat dari aspek waktu pelaksanaan pekerjaan, perjanjian kerja terdiri atas perjajian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

a. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu,

Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut dengan PKWT. ²⁸

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dengan demikian, PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.²⁹

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan :

Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.³⁰

²⁹Tim Visi Yustisia, *Pekerja Melek Hukum; Hak & Kewajiban Pekerja Kontrak*, (Jakarta: Visimedia, 2016), h. 39

²⁸F.X. Djumiald ,*Perjanjian Kerja*: Jakarta) ,Sinar Grafika, 2005), h. 11

³⁰Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (2)

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara.

Mekanisme pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 57 sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- 3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.³¹

Berdasarkan ketentuan isi pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam penggunaan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada

³¹Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 57

tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja. Pada dasarnya bukan tidak mungkin jika salah satu pihak misalnya pekerja/buruh tetap minta dipekerjakan setelah selesainya perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diperjanjikan bersama. Apabila tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya maka pihak pengusaha dapat dituntut untuk terus memperkerjakan pekerja/buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang biasa disebut pekerja/buruh tetap.

b. Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut dengan PKWTT.³²

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) Pasal 1 ayat (1) perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.³³

Pengertian di atas memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada batasan waktunya karena perjanjian kerja waktu tidak tetap dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya

³²F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja.*, h. 11

³³Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Pasal 1 ayat (1)

tetap. Selanjutnya mekanisme pembuatan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) disebutkan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 60 sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak teretntu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.³⁴

Memahami uraian di atas, syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal ini tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada. Walaupun perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak dijelaskan waktu berakhirnya, namun pengusaha tidak boleh memberikan upah di bawah minimum yan berlaku.

³⁴ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 60

BAB II	10
LANDASAN TEORI	10
A. Perjanjian Kerja	20
1. Pengertian Perjanjian Kerja	20
2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja	21
3. Syarat Perjanjian Kerja	23
4. Asas Perjanjian Kerja	26
5. Macam-macam Perjanjian Kerja	27
B. Upah	10
1. Pengertian UpahError! Book	mark not defined.
2. Dasar Hukum Upah	12
3. Mekanisme Pemberian Upah	14
4. Macam macam Upah	18
5. Besaran Upah Error! Book	mark not defined.
BAB II	10
LANDASAN TEORI	
A. Implementasi Sistem Pengupahan	
Pengertian Implementasi Sistem Pengupahan	
2. Dasar Hukum Pengupahan	
3. Mekanisme Sistem Pengupahan	
4. Macam macam Upah	18
B. Perjanjian Kerja	20
1. Pengertian Perjanjian Kerja	
2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja	21
3. Syarat Perjanjian Kerja	23
4. Asas Perjanjian Kerja	26
5 Macam-macam Perianjian Keria	27

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu: "penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan statistik atau cara kuantifikasi lainnya." Terkait dengan penelitian ini bagian dari *field research*, maka dalam penelitian ini, peneliti menggali data di lapangan yang berkaitan dengan implementasi perjanjian kerja dan pemberian upah pada karyawan. lokasi penelitian ini adalah BMT An-Nafi` Batanghari Lampung Timur.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu "mengadadakan deskripsi untuk memberi gambaran yang lebih jelas tentang situasi sosial."² Berdasarkan sifat penelitian tersebut, maka penelitian ini berupaya mendeskripsikan secara sistematis dan faktual implementasi perjanjian kerja dan pemberian upah pada karyawan didasarkan pada data yang terkumpul selama penelitian dan dituangkan dalam bentuk laporan atau uraian.

¹Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), cet-1. h. 6

²Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 24

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu "penelitian yang ingin mencarai jawaban secara mendasar tentang sebab akibat, dengan menganalisis faktorfaktor penyebab terjadinya atau munculnya suatu fenomenna tertentu."

Penelitian ini berupaya menganalisis implementasi perjanjian kerja dan pemberian upah pada karyawan di BMT An-Nafi` Batanghari dengan menekankan pada jenis perjanjian kerja, mekanisme pemberian upah dan besaran upah yang diberikan.

B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua macam, yaitu sumber primer dan sumber sekunder dengan uraian sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

"Sumber data primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Sumber data primer dalam penelitian ini Hartoyo selaku bendahara BMT An-Nafi`, Piranto, selaku sekretaris, dan para karyawan BMT An-Nafi`. Adapun data yang dicarai adalah data yang berkaitan dengan implementasi perjanjian kerja dan pemberian upah pada karyawan.

2. Sumber Data Sekunder

"Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen." Sumber sekunder yang berasal dari dokumen dan literatur

³Mohammad Nazir, Metode Penelitian., h. 58

⁴Sugiyono, *Memahami Penelitian Kulaitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 62 ⁵*Ibid.*, h. 62

adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kepmenakertran Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, buku karya Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*, buku karya F.X. Djumiald, *Perjanjian Kerja*, dan buku karya Edytus Adisu, *Hak Karyawan atas Gaji*.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (Interiew)

Wawancara bebas terpimpin merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin, artinya meskipun dilaksanakan secara bebas namun pembicaraan dilakukan secara terpisah sehingga arahnya jelas meskipun luwes atau fleksibel. Keluwesan yang dimaksud adalah keterampilan pewawancara dalam memanipulasi kondisi orang yang diwawancarai yang terlalu formal.⁶

Wawancara ditujukan kepada Hartoyo selaku bendahara BMT An-Nafi`, Piranto, selaku sekretaris, dan para karyawanBMT An-Nafi`. Data yang penulis harapakan diperoleh dari wawancara tersebut adalah data yang berkaitan dengan implementasi perjanjian kerja dan pemberian upah pada karyawan di BMT An-Nafi` Batanghari.

⁶ Budiharto, Metodologi Penelitian Kesehatan, (Jakarta: EGC, 2006)h. 90,

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah "mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.⁷

Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data akta perjanjian kerja di BMT An-Nafi` Batanghari `, sejarah BMT. Visi-misi, struktur organisasi dan kebijakan pengupahan di BMT An-Nafi` Batanghari.

D. Teknik Penjamin Keabasahan Data

Uji Keabsahan data dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk mengetahui kredibilitas data yang dikumpulkan selama penelitiam. Teknik yang digunakan untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini adalah *triangulasi*. Terdapat beberapa jenis teknik triangulasi, yaitu "triangulasi data (sering kali juga disebut dengan triangulasi sumber), triangulasi metode, triangulasi teori, dan triangulasi peneliti.⁸

Jenis triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi data (sumber). Dalam hal ini peneliti berupaya untuk memperoleh informasi dari berbagai sumber, yang berkaitan dengan implementasi perjanjian kerja dan pemberian upah. Peneliti bermaksud menguji data yang diperoleh dari satu sumber untuk dibandingkan dengan data dari sumber lain. Dari sini, peneliti mengarah pada salah satu kemungkinan data yang diperoleh bersifat konsisten, tidak konsisten, atau berlawanan, sehingga peneliti memperoleh gambaran yang lebih memadai tentang gejala yang diteliti.

⁷*Ibid.* h. 274

⁸ Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif*, (Yogyakarta: LkiS, 2008), h. 99

Berdasarkan teknik di atas, peneliti membandingkan data yang diperoleh dari sumber primer, dengan data yang diperoleh dari sumber sekunder. Dalam hal ini peneliti membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan manajemen dan pengurus BMT, dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan. Selain itu peneliti juga membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan data yang diperoleh dari observasi, sehingga diketahui kesesuaian data hasil wawancara dengan fakta di lapangan.

E. Teknik Analisis Data

"Analisa data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistemisasi, penafsiran dan verivikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah."

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa data kualitatif berdasarkan teori Miles and Huberman sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono, "Aktivitas dalam analisa data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisa data, yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion/verivication*."¹⁰

Setelah data terkumpul, dipilih dan disajikan, maka langkah selanjutnya adalah menarik kesimpulan dengan menggunakan metode induktif, yaitu penarikan kesimpulan dari hal-hal yang khusus menuju kepada hal-hal umum. Alur analisis bersifat memaparkan implementasi perjanjian kerja dan pemberian upah.BMT An-Nafi` Batanghari ` yang kemudian diambil kesimpulan.

⁹*Ibid*, h. 191

¹⁰*Ibid.*, h. 91

BAB III	32
METODE PENELITIAN	32
A. Jenis dan sifat Penelitian	32
B. Sumber Data	33
C. Metode Pengumpulan Data	32

D.	Teknik Penjamin Keabasahan Data	35
	Teknik Analisis Data	
L.	Termix Analisis Data	

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BMT An- Naafi'

Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT An-Naafi' Kabupaten Lampung Timur terletak di Dusun Mekar Sari Desa Sumber Agung Bedeng 50 Kecamatan Batang Hari Kabupaten Lampung Timur berdiri pada tanggal 30 Desember 2012 yang bertujuan untuk memberikan manfaat yang positif mengenai ekonomi masyarakat yang dikelola secara syariah. Dengan adanya BMT An-Naafi'' diharapkan dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan perekonomiannya. Melihat kondisi masyarakat di sekitar BMT yang mayoritas petani dan pedagang. dengan izin operasional yang dikeluarkan oleh Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 02/BH/X.7/I/2014 tanggal 29 Januari 2014.

Pada awal berdiri BMT An-Naafi' hanya bermodalkan Rp 7.250.000 yang diperoleh dari iuran 30 orang anggota. Dimana dengan jumlah modal tersebut dapat digunakan untuk menyewa gedung meski berukuran kecil yang digunakan sebagai kantor, dengan peralatan kantor yang sangat sederhana, hanya terdiri dari 1 unit komputer, meja dan beberapa kursi yang digunakan untuk melayani nasabah. Setelah 6 bulan menjalankan opersionalnya, dan kerja keras yang dilakukan oleh pengelola dan pengurus,

¹Dokumentasi Profil BMT An-Nafi` Diperoleh Tanggal 6 Juli 2018

BMT An-Naafi' telah mencapai asset Rp. 252.000.000. dengan pencapaian asset tersebut BMT An-Naafi' sudah dapat menyalurkan pendapatannya melalui pembiayaan yang di berikan kepada nasabah.

Sejak awal berdiri BMT An-Naafi' sudah menawarkan kepada masyarakat yang ingin menanamkan modalnya kepada BMT dapat dengan menyertakan modal yang dimilkinya kepada BMT. Saat ini, untuk modal penyertaan yang terkumpul sebesar Rp. 24.000.000. Dari penyertaan modal yang terkumpul tersebut BMT hanya menjalankan Rp. 9.000.000 untuk operasionalnya.

BMT An-Naafi' sebagai lembaga keuangan mengemban fungsi yaitu sebagai lembaga *intermediasi*. Dimana lembaga ini berfungsi sebagai perantara sebagai pemilki dana (*shahibul maal*) dengan pengelola dana (*mudharib*). Sebagai mediator / perantara diharapkan BMT ini dapat turut serta mengembangkan dan membangun ekonomi masyarakat kecil yang selama ini kurang mendapat sorotan dari perbankan, khususnya perbankan konvensional.

Aktifitas BMT An-Naafi' terdiri dari 2 (dua) kegiatan utama yaitu:

- a. Baitul Maal, yakni lembaga sosial pengelola zakat, infaq, dan shadaqah.
 Bertugas menghimpun dan menyalurkan sebagaimana ketentuan syariiah
 Islam
- b. Baitul *Tamwil*, yakni lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Bertugas menghimpun dan menyalurkan dana

untuk tujuan yang bersifat (*profit oriented*) produktif dan memberikan keuntungan bersama berdasarkan prinsip-prinsip syariah. ²

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

BMT An-Nafi` dalam pengabdiannya sebagai lembaga intermidasi ekonomi umat untuk kelas menengah ke bawah memiliki visi "Mewujudkan lembaga keuangan syariah yang amanah dan sejahtera untuk masyarakat" ³

b. Misi

Dalam rangka mewujudkan visi di atas, BMT An-Nafi` memiliki misi sebagai berikut:

- Mengembangkan SDM yang tangguh, profesional dan berdaya saing tinggi
- Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung operasional BMT
- 3) Mensejahterakan anggota dan karyawan BMT⁴

c. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai oleh BMT An-Nafi` adalah sebagai berikut:

 KSPPS BMT An-Naafi' didirikan sebagai upaya untuk mengangkat/ memberdayakan ekonomi masyarakat

 $^{^2}$ Ibid

³Dokumentasi Visi BMT An-Nafi` Dicatat Tanggal 6 Juli 2018

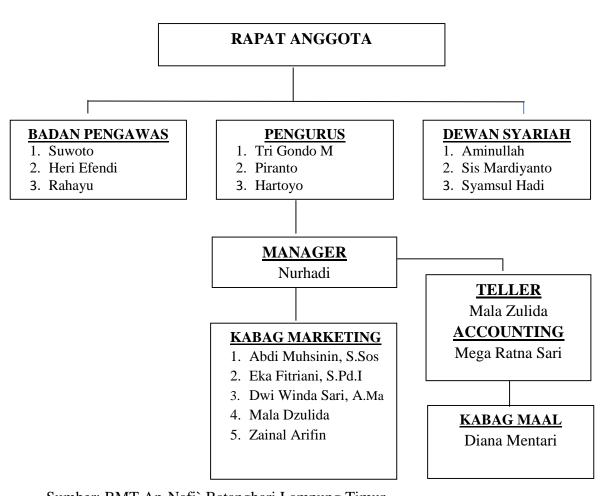
⁴ Dokumentasi Misi BMT An-Nafi` Dicatat Tanggal 6 Juli 2018

2) Membantu masyarakat kecil dan menengah dengan mengembangkan ekonomi umat berdasarkan prinsip *muamalah Islamiyah*. ⁵

3. Struktur Organisasi

BMT An-Nafi` dalam operasionalnya didukung oleh pengurus dan karyawan yang tergabung dalam struktur organisasi sebagai berikut:

Gambar 1 Struktur Organisasi BMT An-Nafi`



Sumber: BMT An-Nafi` Batanghari Lampung Timur

⁵ Dokumentasi Tujuan BMT An-Nafi` Dicatat Tanggal 6 Juli 2018

B. Implementasi Sistem Pengupahan pada Perjajian Kerja di BMT An-Nafi Batanghari

Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan karyawan. Karyawan membutuhkan upah untuk memenuhi kebutuhan, di sisi lain lembaga keuangan memberi upah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan loyalitasnya dalam bekerja.

Pemaparan tentang sistem pengupahan di BMT An-Nafi` merupakan hasil penelitian berdasarkan temuan di lapangan yang diperoleh dari wawancara dengan pengurus dan karyawan. Laporan disusun berdasarkan pokok-pokok wawancara sebagai berikut:

1. Kebijakan Pemberian Upah

Karyawan berhak memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan berdasarkan pengorbanan tenaga serta pemikiran ketika bekerja. Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan danlatau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berkaitan dengan kebijakan pemberian upah di BMT An-Nafi` Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur, peneliti melakukan wawancara dengan Nurhadi Manager BMT An-Nafi` yang mengatakan "kebijakan upah dan besarannya dirapatkan dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT). Biasanya ada masukan atau usulan besaran upah, tetapi realisasinya diseusaikan kemampuan keuangan BMT pada tahun berjalan. ⁶

Informasi juga diperoleh dari hasil wawancara dengan Mega Ratnasari *Accounting* BMT An-Nafi` yang mengatakan bahwa "Pengupahan di BMT An-Nafi` dimasukkan dalam pengeluaran tetap bulanan, yang estimasinya dirancang dalam rencana pengembangan BMT di awal tahun. Namun realisasinya didasarkan pada pemasukan riil BMT, untuk memenuhi rasio kesimbangan keuangan.⁷

Menguatkan hasil wawancara di atas, peneliti melakukan wawancara dengan Piranto pengurus An-Nafi` yang mengatakan bahwa "Perjanjian kerja tidak disebutkan secara formal atau tertulis. Bagi karyawan traning ada pemberitahuan tentang kebijakan besaran upah, yang dapat berubah setiap tahun. Sesuai dengan tujuan pendirian BMT untuk kesejeahteraan anggota, karyawan yang juga anggota BMT diperhatikan kesejahteraannya. Kebijakan yang diambil seperti upah menurut prestasi, lama kerja, jabatan, uang makan harian dan pemberian bonus. Tentu besaran yang diberikan sesuai kemampuan dan pendapatan BMT. ⁸

⁶ Wawancara dengan Nurhadi Manager BMT An-Nafi`, Tanggal 5 Juli 2018

-

⁷ Wawancara dengan Mega Ratnasari *Accounting* BMT An-Nafi`, Tanggal 5 Juli 2018

⁸ Wawancara dengan Piranto pengurus An-Nafi`, Tanggal 5 Juli 2018

Menurut Diana Mentari karyawan An-Nafi` "Pemberian upah diberikan setiap bulan, sesuai dengan lama kerja, dan jabatan. Setiap tahun ada kenaikan upah kerja bagi karyawan. Di awal ada perjanjian dan informasi tentang besaran upah.⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, kebijakan pemberian upah di BMT An-Nafi` dirumuskan dalam Rapat Anggota Tahunan yang realisasinya diseusaikan kemampuan keuangan BMT. Estimasi struktur upah dirancang dalam rencana pengembangan BMT di awal tahun, yang realisasinya didasarkan pada pemasukan riil BMT, untuk memenuhi rasio kesimbangan keuangan. Kebijakan pemberian upah mencakup gaji pokok bulanan, besaran upah sesuai jabatan dan lama kerja, pemberin bonus, insentif dan tunjangan.

Upah merupakan pengganti kontribusi tenaga dan jasa karyawan pada lembaga usaha. Pemberian upah menunjukkan adanya hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan lembaga usaha, dalam konteks hubungan timbal balik yang didasari atas pemenuhan hak dan kewajiban. Karyawan memiliki kewajiban untuk berkontribusi bagi kemajuan lembaga usaha, sebaliknya lembaga usaha memiliki kewajiban pula untuk memberi imbalan yang layak kepada karyawan.

Dasar hukum upah juga dapat dipahami dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 Setiap

⁹ Wawancara dengan Diana Mentari Karyawan BMT An-Nafi`, Tanggal 5 Juli 2018

pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. .¹⁰

Upah dalam konsep Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan maten di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbaian yang lebih baik). 11 Pemberian upah menunjukkan bahwa antara karayawan dan lembaga usaha, terikat dalam suatu komitemen dan kepentingan yang saling bersinergi. Lembaga usaha perlu memberi upah kepada karyawan untuk menjaga loyalitas dan produktivitas kerja karyawan, sedangkan karyawan merasa bahwa upah yang diperolehnya juga ditentukan oleh seberapa kontribusinya terhadap kemajuan lembaga usaha tempatnya bekerja.

Timbulnya upah dalam hukum Islam merupakan konskuensi dari adanya akad *ijarah* (upah mengupah), antara pekerja dengan pemilik modal. upah hendaknya diberikan kepada pekerja sesuai dengan ketentuan dalam akad. Timbulnya upah tidak dapat dihindarkan, mengingat pengusaha tidak dapat memenuhi kebutuhan operaional lembaga usaha, tanpa bantuan pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 menyebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

-

 $^{^{10} \}mathrm{Undang}\text{-}\mathrm{Undang}$ Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88

¹¹Ahmad Ifham Solihni, Buku Pintar Ekonomi Syariah, (Jakarta: Gramedia, 2012), h. 874

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.¹²

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan salah satu ciri suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

2. Besaran Upah Minimum

Pemberian upah harus memenuhi prinsip keadilan mengacu kepada proporsionalitas pemberian gaji dengan memperhitungkan prestasi, dan senioritas. Pemberian upah hendaknya mengacu kepada kebutuhan karyawan dan keluarganya, sesuai dengan besaran gaji yang diterima dari pekerjaan yang sama di lembaga usaha lain.

Berkaitan dengan besaran upah minimum yang diberikan kepada karyawan BMT An-Nafi`, peneliti melakukan wawancara dengan Nurhadi, Manager BMT An-Nafi` sebagaimana dalam kutipan berikut ini:

Besaran upah dimusyawarahkan dalam Rapat Anggota Tahunan dengan melihat kinerja BMT tahun lalu dan prospek BMT ke depannya. Pengelola memaparkan kondisi keuangan BMT dan proyeksi keuntungan BMT. Setelah didiskuiskan dengan Badan Pengawas dan Pengurus kemudian ditetapkan besaran upahnya. Kalau untuk tahun ini besaran upah mninimumnya Rp. 1.300.000,- di luar uang makan, bonus dan THR ¹³

 $^{^{12} \}mathrm{Undang}\text{-}\mathrm{Undang}$ Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88

¹³Wawancara dengan Nurhadi, Manager BMT An-Nafi` Tanggal 5 Juli 2018

Peneliti juga melakuan wawancara dengan Piranto, Pengurus BMT An-Nafi` yang mengatakan: "Saat ini besaran upah minimum belum sesuai UMR Propinsi Lampung, karena penghasilan belum memadai. Untuk karyawan tetap baru memperoleh Rp. 1.300.000,- di luar uang makan harian sebesar Rp. 12.000,- dan tarnsport Rp. 7.000,- per hari. Sedangkan karyawan pada masa *training* memperoleh Rp. 800.000,- perbulan". ¹⁴

Wawancara berikutnya dilakukan dengan Dwi Windia Sari, karyawan BMT An-Nafi` yang mengatakan: "Setiap bulan memperoleh upah. Untuk saat ini mendapat Rp. 1.700.000,- karena sudah 4 tahun bekerja. Setiap tahun memang ada kenaikan upah sebesar Rp. 100.000,-. ¹⁵

Informasi yang hampir sama dikatakakan oleh Mega Ratnasari karyawan BMT An-Nafi` yang mengatakan menerima upah setiap bulan, tetapi memang belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Kalau uang makan diberi setiap hari. Sedangkan setiap bulan saat ini baru memperoleh 1.300.000,- dengan masa kerja 3 tahun. Terkadang memperoleh tambahan dari bonus penjualan produk. 16

Berdasarkan wawancara di atas, besaran upah minimum di BMT An-Nafi` belum sesuai dengan UMP Propinsi Lampung. Hal ini dikarenakan kondisi BMT An-Nafi` yang sedang mengalami perkembangan, sehingga dari sisi penghasilan belum dapat memenuhi pemberian upah minimum sesuai UMP.

¹⁴Wawancara dengan Piranto, Pengurus BMT An-Nafi` Tanggal 5 Juli 2018

¹⁵Wawancara dengan Dwi Windia Sari, karyawan BMT An-Nafi`, Tanggal 5 Juli 2018

¹⁶Wawancara dengan Mega Ratnasari karyawan BMT An-Nafi`, Tanggal 5 Juli 2018

Pemerintah sebenarnya sudah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup maupun keluarganya. Upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-726/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasa! 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dan upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.

Upah minimum pekerja untuk Propinsi Lampung jika mengacu kepada Keputusan Gubernur Lampung Nomor G/633/III.05/HK/2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung Tahun 2017 adalah sebesar Rp. 1.908.447,50 (Satu juta sembilan ratus delapan ribu empat ratus empat puluh tuluh rupiah koma lima puluh sen) perbulan.¹⁷

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dan hasil pekerjaannya sehingga memenuhi kebutuhan hidup pekerjalburuh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, pangan, pendidikan, kesehatan, rekreasi,

 $^{17}\mbox{Keputusan}$ Gubernur Lampung Nomor G/633/III.05/HK/2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung Tahun 2017

dan jaminan han tua. Oleh karena itu, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dan upah minimum.

Dalam situasi perburuhan yang semakin kompleks, upah menjadi persoalan utama bagi kalangan pengusaha. Keadaan pasar kerja yang kelebihan penawaran tenaga kerja dan mutu angkatan kerja yang rendah di menyebabkan upah menjadi masalah dalam bidang Ketenagakerjaan. Kebijakan pengupahan yang ada masih bertumpu pada upah minimum yang berlandaskan pada kebutuhan hidup layak buruh/pekerja lajang dengan masa kerja di bawah satu Tahun. Di sisi lain penerapan struktur skala upah masih sangat minim dan belum bersifat wajib (tidak ada sanksi formal bagi yang belum menerapkannya). Sehingga praktis upah minimum menjadi upah efektif yang berlaku pada pasar kerja formal terutama sekali di sektor industri padat karya.

Harapan pekerja/buruh upah harusnya dapat memenuhi kebutuhan dasar minimal, tetapi faktanya sejak dulu hingga sekarang belum per nah dicapai secara memadai. Kebutuhan dasar minimal adalah kebutuhan dasar untuk hidup, meliputi pangan, sandang, papan, air, udara, bahan bakar, dan lain-lainnya. Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas/prodduktivitas individu, meliputi pendidikan, pelayanan kesehatan, sarana komunikasi, transportasi, kelembagaan sosial, kebebasan berpendapat, tersedianya pasar, dan lain-lainnya. Karyawan juga berharap dapat memenuhi kebutuhan untuk meningkatkan akses (peluang

memperoleh sesuatu) terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi peluang bekerja, dan berpenghasilan layak.

3. Dasar Pemberian Upah pada BMT

Lembaga usaha harus menentukan tingkat upah bagi semua posisi dalam struktur kepegawaian, seperti gaji menejrar lebih tinggi dari sekretaris, dan sektretaris gajinya lebih tinggi dari karywan atau satpam. Besaran upah kepada masing-masing pegawai mempertimbangkan keberhasilan usaha dan kemampuan keuangan.

Berkaitan dengan pemberian upah di BMT An-Nafi` berdasarkan berdasarkan prestasi, jabatan, dan lama kerja peneliti melakukan wawancara dengan Nurhadi Manager BMT An-Nafi` dengan kutipan wawancara sebagai berikut:

Sesuai dengan kebijakan Rapat Anggota, maka upah yang diberikan kepada karyawan tidak sama, tetapi melihat prestasi, jabatan, dan lama kerja. Saya kira ini juga berlaku di lembaga keuangan lain. Kalau di sini memang kenaikan upahnya tidak banyak, karena kondisi BMT yang sedang berkembang. Besarnya upah biasanya disebutkan bagi karyawan yang baru bekerja, seperti menjalani masa traning, dan peningkatannya sesuai dengan lama kerja dan jabatan.¹⁸

Menurut Mega Ratna Sari, karyawan BMT An-Nafi`, dirinya menerima kenaikan upah dari tahun lalu, tapi tidak banyak hanya Rp. 100.000,-. Kalau di BMT lain yang lebih maju mungkin upah bagi karyawan lama lebih tinggi. Tapi kalau di sini kemampuannya memang begini. Karyawan lain saya kira juga memahami. ¹⁹

¹⁸Wawancara dengan Nurhadi Manager BMT An-Nafi`, Tanggal 5 Juli 2018

¹⁹Wawancara dengan Mega Ratna Sari, karyawan BMT An-Nafi`, Tanggal 5 Juli 2018

Menurut Dwi Windia Sari, karyawan BMT An-Nafi` dirinya bekerja di BMT sudah dua tahun, dimulai dari *training* hingga menjadi karyawan tetap. Dibandingkan masa *training* memang ada kenaikan upah yang diterima setiap bulan. ²⁰

Berdasarkan pendapat di atas, pemberian upah di BMT An-Nafi` memperhatikan prestasi, jabatan, dan lama kerja. Bagi karyawan tetap memperoleh gaji terendah Rp. 1.300.000,- Penetapan karyawan dinilai dari kinerjanya selama masa *training*. Adapun untuk masa *training*, karyawan memperoleh gaji sebesar Rp. 500.000,- di luar uang makan Rp. 12.000,- dan tarnsportasi Rp. 7.000,- Setiap tahun bagikaryawan tetap memperoleh kenaikan gaji sebesar Rp. 100.000,-. Dengan demikian masa kerja menentukan besarnya gaji yang diterima karyawan.

Pemberian upah mengandung aspek keadilan dengan memperhatikan pula prestasi kerja sebagai faktor yang layak mendapat apresasi dan penghargaa. Pemberian upah tambahan karena prestasi memperhitungkan secara kuantitatif prestasi dan pencapaian karyawan. Selain itu juga dapat dijadikan acuan untuk memberi promosi jabatan.

Pemberian upah dengan mempertimbangkan lama kerja menunjukkan penghargaan terhadap loyalitas karyawan yang bersedia bekerja dalam waktu lama. Karyawan senior memberi keuntungan bagi lembaga usaha dengan pengalaman kerja dan kemampuan memberi bimbingan bagi karyawan baru. Upah menurut lama kerja Cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya

²⁰Wawancara dengan Dwi Windia Sari, karyawan BMT An-Nafi`, Tanggal 5 Juli 2018

upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunaper jam, per hari, per minggu atau per bulan.

Selain memperhitungkan prestasi kerja, dan senioritas, pemberian upah atau gaji, juga harus memperhatikan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi karyawan. Besaran gaji atau upah yang diberikan hendaknya mencukupi untuk menunjang kehidupan karyawan secara layak.

Upah dapat dierikan menurut prestasi kerja. Upah dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya upah bergantung kepada pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. ²¹

Mekanisme pemberian upah di atas, mengandung arti bahwa pemberian upah harus memenuhi prinsip keadilan internal, dan eksternal. Keadilan internal mengacu kepada proporsionalitas pemberian gaji dengan memperhitungkan prestasi, dan senioritas. Sedangkan keadilan eksternal mengacu kepada kebutuhan karyawan dan keluarganya, sesuai dengan besaran gaji yang diterima dari pekerjaan yang sama di perusahaan lain.

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jeias dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh

²¹Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 251

pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.²² Pekerja hanya berhak atas upahnya jika telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena tenikat dengan syarat-syarat antar pekerja dan pengusaha.

4. Pemberian di Luar Gaji Pokok

Pemberian bonus, insentif dan THR merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu dengan cara mengetahui kebutuhan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Bonus, insentif dan THR merupakan sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Berkaitan dengan Pemberian bonus, insentif dan THR di BMT An-Nafi` peneliti melakukan wawancara dengan Nurhadi Manager BMT An-Nafi` yang mengatakan sebagai berikut:

Insentif diberikan sebagai tambahan diluar gaji. Bonus diberikan pada saat karyawan berhasil mencapai target pekerjaan. Besarannya disesuaikan dengan target yang berhasil dicapai. Pemberian insentif BMT An-Nafi` diberikan untuk personal yang berhasil mencapai target maupun team yang telah mencapai target. ²³

Wawancara juga dilakukan dengan Piranto, Pengurus BMT An-Nafi` sebagaimana dalam kutipan wawancara di bawah ini:

Ada bonus bagi karyawan ketika mampu menjual produk sesuai target, atau kalau berhasil menarik nasabah potensial. Kebijakan ini disampaikan dalam rapat anggota. Bonus dapat diambil pada akhir

²²Ahmad Ifham Solihni, Buku Pintar Ekonomi Syariah, h. 874

²³ Wawancara dengan Nurhadi Manager BMT An-Nafi`, Tanggal 5 Juli 2018

tahun setelah masuk dalam pembukuan, atau kalau karyawan mau, dapat dimasukkan dalam tabungannya. Memang ada beberapa karyawan yang tidak langsung mengambil bonus, tetapi memilih memasukkan menjadi tabungannya. ²⁴

Menurut Eka Fitriani, *marketing* BMT An-Nafi` tunjangan yang diberikan berupa uang, hadiah maupun piagam. Selain itu karyawan BMT juga diberikan tunjangan jabatan. Semakin tinggi jabatan maka tunjangan yang diberikan semakin besar. Tunjangan juga diberikan dalam bentuk THR. Besarnya disesuaiakan dengan gaji pokok bulanan. ²⁵

Informasi juga diperoleh dari Mega Ratnasari *Accounting* BMT An-Nafi`, besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan BMT An-Nafi` berdasarkan kemampuan dalam usaha mencapai target pemasaran simpanan, dan target pemasaran pembiayaan. Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan *standar operating procedur* (SOP), dan juga jabatan karyawan. ²⁶

Berdasarkan wawancara di atas, BMT An-Nafi` memberikan bonus, insentif dan THR kepada karyawan. Bonus diberikan kepada karyawan ketika mampu menjual produk sesuai target, atau kalau berhasil menarik nasabah potensial. BMT An-Nafi` juga memberikan insentif kepada karyawan karena mencapai target pemasaran simpanan, atau pembiayaan. Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan prosedur dan juga jabatan karyawan.

Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah. "Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan

²⁵ Wawancara dengan Eka Fitriani, *Marketing* BMT An-Nafi, Tanggal 5 Juli 2018

²⁴ Wawancara dengan Piranto, Pengurus BMT An-Nafi`, Tanggal 5 Juli 2018

²⁶ Wawancara dengan Mega Ratnasari *Accounting* BMT An-Nafi`, Tanggal 5 Juli 2018

dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya."²⁷

Selain gaji pokok, lembaga usaha hendaknya juga memberikan benefit (tunjangan). Karyawan berharap gaji yang diterimanya dapat digunakan untuk memenuhi semua kebutuhan dirinya dan keluarganya. Selain itu karyawan memiliki banyak kebutuhan lainnya seperti kebutuhan rasa aman, pengakuan/harga diri, sosial/bermasyarakat, kesehatan, aktualisasi diri yang juga harus diperhatikan dan dipenuhi oleh lembaga usaha tempat karyawan bekerja. Untuk kepentingan tersebut maka karyawan perlu diberikan bentuk lain dari program kompensasi berupa tunjangan. Tujuan pemberian tunjangan diharapkan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan. Jadi selain pemberian gaji yang baik, lembaga usaha harus memberikan benefit kepada karyawan agar dapat bersaing di pasar.

Lembaga usaha perlu memberi bonus, dan insentif dan tunjangan sebagai pembayaran tambahan atas gaji/upah pokok baik secara tunai dan periodik kepada karyawan. Tunjangan tetap adalah tunjangan yang diberikan secara teratur (rutin) tanpa dikaitkan dengan persyaratan tertentu, misal kehadiran. Sebaliknya tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat tertentu dan biasanya dikaitkan dengan kehadiran karyawan.

Pemberian tunjangan dapat berdasarkan periode waktu (mingguan, bulanan, atau tahunan) tetapi dapat pula berdasarkan kejadian (menikah,

²⁷Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, h. 253

kematian, bantuan cuti, dan sebagainya). Pemberian tunjangan juga harus diketahui dengan baik oleh semua karyawan terkait prosedur pembayaran tunjangan khususnya cara menghitungnya.

Pemberian bonus, dan insentif dan tunjangan bertujuan untuk memperkuat perilaku yang diharapkan dari karyawan, dan berfungsi sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, dan manajemen sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Pemberian bonus, dan insentif dan tunjangan tidak terlepas dari kepentingan perusahaan untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi pertumbuhan ekonomi perusahaan. Dengan terpenuhinya hak karyawan atas kompensasi, maka secara tidak langsung perusahaan telah menciptakan stabilitas organisasi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pemberian bonus, dan insentif dan tunjangan selain bertujuan memenuhi aspek legalitas yang ditetapkan pemerintah, juga dapat dijadikan instrumen bagi perusahaan untuk menarik personil yang memiliki kualifikasi dan kompetensi memajukan perusahaan. Dengan demikian substansi dari kompensasi bukan semata-mata pengeluaran perusahaan, tetapi merupakan strategi perusahaan memperoleh *in put* yang lebih besar di masa mendatang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Besaran upah minimum di BMT An-Nafi` belum sesuai dengan UMP Propinsi Lampung Tahun 2017 sebesar Rp. 1.908.447,50 (Satu juta sembilan ratus delapan ribu empat ratus empat puluh tuluh rupiah koma lima puluh sen) perbulan. Hal ini dikarenakan kondisi BMT An-Nafi` sama dengan koperasi dan sedang mengalami perkembangan, sehingga dari sisi penghasilan belum dapat memenuhi pemberian upah minimum sesuai UMP. Sistem pengupajan di BMT An-Nafi` memperhatikan prestasi, jabatan, dan lama kerja. Bagi karyawan tetap memperoleh gaji terendah Rp. 1.300.000,- Penetapan karyawan dinilai dari kinerjanya selama masa training. Adapun untuk masa training, karyawan memperoleh gaji sebesar Rp. 500.000,- di luar uang makan Rp. 12.000,- dan tarnsportasi Rp. 7.000,- Setiap tahun karyawan tetap memperoleh kenaikan gaji sebesar Rp. 100.000,-. Dengan demikian masa kerja menentukan besarnya gaji yang diterima karyawan. BMT An-Nafi` memberikan bonus, insentif dan THR kepada karyawan. Bonus diberikan kepada karyawan ketika mampu menjual produk sesuai target, atau kalau berhasil menarik nasabah potensial. BMT An-Nafi` juga memberikan insentif kepada karyawan karena mencapai target pemasaran simpanan, atau pembiayaan. Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan prosedur dan juga jabatan karyawan.

B. Saran

Kepada pihak manajemen BMT An-Nafi` Batanghari agar lebih meningkatkan pemberian upah minimum kepada karyawan, dan diupayakan agar sesuai dengan UMP Propinsi Lampung. Selain itu perlu meningkatkan insentif dan tunjangan kepada karyawan, terutama untuk kebutuhan uang makan dan transportasi karyawan.

Kepada karyawan BMT An-Nafi` Batanghari hendaknya meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya dalam rangka mengingkatkan penghasilan BMT. Karyawan hendaknya mampu memenuhi pencapaian target penjualan produk sebagai pendapatan utama BMT.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ifham Solihin, Buku Pintar Ekonomi Syariah, Jakarta: Gramedia, 2010
- Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012
- Amir Syarifudin, Garis-Garis Besar Figh, Jakarta: Kencana, 2003
- At-Tirmizi, Sunan at-Tirmizi, Jilid II, Beirut: Dar al-Fikr, 1978
- Budiharto, Metodologi Penelitian Kesehatan, Jakarta: EGC, 2006
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015
- Edytus Adisu, Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gail Pokok, Uang Lembur, Gail Sundulan, Insentif- Bonus - THR, Pajak Atas Gall, luran Pensiun - Pesangon, luran Jamsostek/Dana Sehat, Jakarta Praninta Offset, 2008
- F.X. Djumiald *Perjanjian Kerja*: Jakarta Sinar Grafika, 2005
- Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, Juz 2, Semarang: Maktabah Toha Putra, tt
- Indah Puji Hartati, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Yogyakarta: Laksana, 2014
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu PKWTT
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata KUHPerdata
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009
- Mohammad Nazir, Metode Penelitian, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009
- Much Nurachmad, Buku Pintar Memahami dan Membuat Surat Perjanjian, Jakarta: Visimedia, 2010
- Nasution, Metode Research, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Pawito, Penelitian Komunikasi Kualitatif, Yogyakarta: LkiS, 2008

- Rachmat Syafei, Fiqih Muamalah, Bandung: Pustaka Setia, 2001
- Rini Pamungkasih, 101 Draf Surat Perjanjian Kontrak Yogyakarta: Gradien Mediatama, 2009
- Sugiyono, Memahami Penelitian Kulaitatif, Bandung: Alfabeta, 2010
- Tim Visi Yustisia, *Pekerja Melek Hukum; Hak & Kewajiban Pekerja Kontrak*, Jakarta: Visimedia, 2016
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGER! METRO **FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki, Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 OTelp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL Nomor. B. 2125/10.28/2-54/20-9/01/2018

Proposal dengan judul: IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN PADA PERJANJIAN KERJA DI BMT AN-NAFI BATANGHARI LAMPUNG TIMUR, yang disusun Oleh: Titin Rusmiati, NPM: 13112959, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (HESy), telah diseminarkan dalam seminar proposal Fakultas Syariah pada Hari/Tanggal: Jum'at/19 Januari 2018.

TIM PEMBAHAS:

Ketua/Moderator

: Drs. Musnad Rozin, MH

Pembahas I

: Husnul Fatarib, Ph.D

Pembahas II

: Elfa Murdiana, M.Hum.

Seketaris

: Toto Andri Puspito, M.T.I

Mengetahui,

Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah

Hermawati, SH., MA., MH

NIP 19740904 200003 2 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website:www.metrouniv.ac.id; email: iainmetro@metrouniv.ac.id

Nomor :B

:B- 110/In.28/F-SY/PP.00.9/05/2017

09 Mei 2017

Lampiran :-

Perihal

: Pembimbing Skripsi

Kepada Yth:

- 1. Drs. Musnad Rozin, MH.
- 2. Elfa Murdiana, M.Hum.

di - Metro

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Skripsi mahasiswa :

Nama

: TITIN RUSMIATI

NPM Fakultas

: 13112959 : SYARIAH

rakultas

: HUKUM EKONOMI SYARIAH (HESy)

Judul

: PERUBAHAN PERJANJIAN KERJA TERHADAP WAKTU TERTENTU

SETELAH KENAIKAN UPAH (STUDI KASUS DI TOKO INDAH SENTOSA

KEC. BANJAR AGUNG)

Dengan ketentuan:

- 1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi:
 - a. Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b. Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
- 2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
- Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang dikeluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
- 4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :

a. Pendahuluan $\pm 2/6$ bagian.

b. Isi

 \pm 3/6 bagian.

c. Penutup

± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Sandara diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Husnul Entarib, Ph.D. 7

Dekan.

IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHA PADA PERJANJIAN KERJA DI BMT AN-NAFI BATANGHARI LAMPUNG TIMUR OUTLINE

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

PERSETUJUAN

PENGESAHAN

ABSTRAK

ORISINALITAS PENELITIAN

MOTTO

PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Implementasi Sistem Pengupahan
 - 1. Pengertian Implementasi sistem pengupahan
 - 2. Dasar hukum pengupah
 - 3. Mekanisme Sistem Pengupahan
 - 4. Macam-macam Upah

- B. Perjanjian Kerja
 - 1. Pengertian perjanjian kerja
 - 2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja
 - 3. Syarat Perjanjian Kerja
 - 4. Asas Perjanjian Kerja
 - 5. Macam-macam Perjanjian Kerja

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis dan Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Metode Pengumpulan Data
- D. Tekhnik Penjamin Keabsahan Data
- E. Tekhnik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Deskripsi dan Lokasi Penelitian
 - 1. Sejarah Berdirinya BMT An-Nafi
 - 2. Visi,misi dan Tujuan Misi BMT An-Nafi
 - 3. Struktur Organisasi BMT An-Nafi
- B. Implementasi Sistem Pengupahan

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

Metro, 7 Februari 2018 Penyusun

Ttitin Rusmiati NPM. 13112959

Pembimbing I

<u>Drs. Musnad Rozin, MH</u> NIP. 19540507198603 1002 Pembimbing II

<u>Klfa Murdiana, M.Hum</u> NIP 19801206 2008 01 2 010

IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN PADA PERJANJIAN KERJA DI BMT AN-NAFI BATANGHARI LAMPUNG TIMUR

ALAT PENGUMPULAN DATA (APD)

A. Wawancara

- 1. Wawancara dengan Manager/Pengurus BMT AN-NAFI
 - 1. Bagaimana sistem pengupahan di BMT AN-NAFI?
 - 2. Apakah pemberian upah kepada karyawan didasarkan pada upah minimum provinsi (UMP) Lampung?
 - 3. Apakah pada perjanjian awal sudah diberitahu berapa besaran upah yang akan diperoleh?
 - 4. Apakah pemberian upah di BMT AN-NAFI didasarkan juga pada lama kerja dan jabatan?
 - 5. Selain gaji pokok, apakah karyawan juga mendapat bonus dari penjualan produk?
 - 6. Apakah karyawan diberi insentif berdasarkan pencapaian target dan prestasi yang dilakukan?
 - 7. Selain gaji pokok, apakah karyawan juga diberi upah dari hasil kerja lembur?
 - 8. Apakah karyawan juga diberi tunjangan hari raya (THR) dan bagaimana penentuan besarannya?

2. Wawancara dengan Karyawan

- Berapa besaran upah yang anda terima setiap bulan dari BMT An-Nafi`?
- Apakah anda diberitahu besaran upah ketika baru menjadi karyawan BMT An-Nafi`?
- 3. Apakah besaran upah yang anda terima sudah sesuai dengan UMP Lampung?
- 4. Apakah besaran upah yang anda terima sepadan dengan BMT lain?
- 5. Apakah Anda rutin menerima upah setiap bulan?
- 6. Apakah anda juga memperoleh bonus dari hasil penjualan produk?
- 7. Apakah gaji/upah yang anda terima mencukupi kebutuhan pribadi anda?
- 8. Apakah Anda menerima kenaikan upah setelah dilakukan evaluasi kinerja?
- 9. Apakah Anda juga diberi upah dari hasil kerja lembur?
- 10. Apakah Anda juga diberi tunjangan hari raya (THR) dan berapa besarannya?

B. Observasi

- 1. Mengamati dan berinteraksi dengan pengurus/karyawan BMT An-Nafi`
- 2. Mengamati kegiatan implementasi pemberian upah di BMT An-Nafi`
- 3. Mengamati kagiatan karyawan BMT An-Nafi` dalam menjalankan pekerjaan

C. Dokumentasi

- 1. Dokumentasi kebijakan pemberian upah BMT An-Nafi`
- 2. Dokumentasi kebijakan pemberian bonus, insentif dan THR BMT An-Nafi`
- 3. Dokumentasi sejarah berdirinya BMT An-Nafi`
- 4. Dokumentasi visi dan misi BMT An-Nafi`
- 5. Dokumentasi keadaan pengurus dan karyawan BMT An-Nafi`
- 6. Dokumentasi produk-produk BMT An-Nafi`

Metro, 9 Februari 2018 Penyusun

Ttitin Rusmiati NPM. 13112959

Drs. Musnad Rozin, MH NIP. 19540507198603 1002

NIP 19801206 2008 01 2 010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO **FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

^a Nomor

Lampiran: -

Perihal : IZIN RESEARCH

: 0525/ln.28/D.1/TL.00/07/2018

Kepada Yth..

MANAGER BMT AN-NAFI

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 0526/In.28/D.1/TL.01/07/2018, tanggal 04 Juli 2018 atas nama saudara:

Nama

: TITIN RUSMIATI

NPM

: 13112959

Semester

: 10 (Sepuluh)

Jurusan

: Hukum Ekonomi Syari`ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BMT AN-NAFI, dalam rangka meyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN PADA PERJANJIAN KERJA DI BMT AN-NAFI BATANGHARI LAMPUNG TIMUR".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 04 Juli 2018 Wakil Dekan I,

gSiti Zulaikha S.Ag, MH NIP 1972061 11 199803 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO **FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS Nomor: 0526/In.28/D.1/TL.01/07/2018

Wakil Dekan I Fakultas Syari`ah Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama

TITIN RUSMIATI

NPM

13112959

Semester

Mengetahui

Peiabat Setem

: 10 (Sepuluh)

Jurusan

: Hukum Ekonomi Syari'ah

Untuk:

- 1. Mengadakan observasi/survey di BMT AN-NAFI, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka meyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN PADA PERJANJIAN KERJA DI BMT AN-NAFI BATANGHARI LAMPUNG TIMUR".
- 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro

Pada Tanggal : 04 Juli 2018

Wakil Dekan I,

Siti Zulaikha S.Ag, MH

NIP 197206 1 199803 2 001



KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARI'AH

BMT AN-NAAFI' BERKAH MANDIRI





Nomor

: 030/SKL/KSPPS BMT-ABM/BTH/VIII/2017

Lampiran

: 1 (satu) Lembar

Perihal

: Balasan Surat Permohonan Lokasi PPL

Kepada

Yth.

Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

Di -

Tempat

Assalammu'alaikum Wr. Wb

Menindak lanjuti Surat permohonan izin Praktik Pengalaman Lapangan yang kami terima yang akan dilaksanakan bulan Januari sampai dengan Februari 2018, bahwa untuk memenuhi tugas dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tersebut, kami selaku Pengurus dan Pengelola Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT An-Naafi Berkah Mandiri Lampung Timur memberikan izin untuk menjadi tempat PPL Mahasiswa yang bersangkutan di bawah ini.

NO	NAMA MAHASISWA	NPM	JURUSAN
		White division is a second of the second of	

Demikian surat balasan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya . Terima kasih *Wassalammualaikum wr.wb*

Sumber Agung, 21 Agustus 2017

KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARI'AH BMT AN-NAAFI BERKAH MANDIRI

MANAGE

NURHAD



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO FAKULTAS SYARIAH

Jl. Ki. Hajar Dewantara, 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung Tlp. 0725-41507 Website: www.metrouniv.ac.id. email:iain@metro metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa

: Tititn Rusmiati

NPM

: 13112959

Fakultas/Jurusan

:Syariah/HESy

Semester/TA

:X/2018

No	Hari Tanggal		mbing	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	07/2018 02	I		Att Gutline Curzura APD 2 Rend	h A P

Pembimbing 2

Mahasiswa

Elfa Murdiana, M.Hum NIP. 19801206 2008 01 2 010 Tititn Rusmiati NPM. 13112959



KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: lainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama: Titin Rusniati NPM: 13112959 Fakultas/Jurusan: Syariah / HESy Semester/TA : X / 2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan	9
	2 Folor Eo		Hunculle terri burlenumbres Steph purpulant He Stable Brespelling He Blue Person on fers - Person on fers	JARAS	6

Mengetahui, Dosen Pembimbing II,

Mahasiswa Ybs,

Elfa Murdiana, M.Hum. NIP. 19801206 200801 2 010 Titin Rusniati NPM. 13112959



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

FAKULTAS SYARIAH

Jl. Ki. Hajar Dewantara, 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampumg Tlp. 0725-41507 Website: www.metrouniv.ac.id. email:iain@metro metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa

: Tititn Rusmiati

Fakultas/Jurusan

:Syariah/HESy

NPM : 13112959 Semester/TA

:X/2018

No	Hari	Pembimbing		Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Tanggal	I	II	The tanget of tanget of the tanget of ta	Dosen
	9/2-2010	V		Ace out Inie	ausol
			*		
			_		

Pembimbing 1

Mahasiswa

Drs. Musnad Rozin, MH

Tititn Rusmiati NPM. 13112959

NIP. 19540507198603 1002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

FAKULTAS SYARIAH

Jl. Ki. Hajar Dewantara, 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung Tlp. 0725-41507 Website: www.metrouniv.ac.id. email:iain@metro metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa

: Tititn Rusmiati

Fakultas/Jurusan

:Syariah/HESy

NPM

: 13112959

Semester/TA

:X/2018

No	Tanggal	Pembimbing		Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		I	II		Dosen
	,		11	Ace APD	2/7 - 20/08

Pembimbing 1

Mahasiswa

Drs. Musnad Rozin, MH NIP. 19540507198603 1002

Tititn Rusmiati NPM. 13112959



KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**

FAKULTASSYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.idE-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama NPM :Titin Rusmiati

:13112959

Fakultas/Jurusan: Syariah/HESy

Semester/TA: XI/2018

No	Hari/ Tanggal	PembimbingI	Hal yang dibicarakan	TandaTangan
	6/208 /Qpt		Substansi Dari Variatel Fang Inda feliti fly Derdan Dian Keran Blm Anda BAHAS Anda Harus mamp Mengurailcan Relevo BKEBIGURAN Pemberian B Gasar Pemberian Cafte du Sykm pa Fang Muncup Po Perdandi ANDA	igns

Mengetahui Dosen Pembimbing II,

MahasiswaYbs,

Elfa Murdiana, M.Hum. NIP. 19801206 200801 2 010

Titin Rusmiati NPM. 13112959



KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Titin Rusniati NPM : 13112959

Fakultas/Jurusan: Syariah / HESy Semester/TA : X / 2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	09/08		Tementos to 3 1517 - Kuraves liveristos Menusuras dre Pemelthe And Seporti Structura Angre Structura Angre Mules Andr Mus Terre	Jako Co

Mengetahui,

Dosen Pembimbing II.

Mahasiswa Ybs,

Elfa Murdiana, M.Hum. NIP. 19801206 200801 2 010

Titin Rusniati NPM. 13112959



KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama: Titin Rusniati NPM: 13112959 Fakultas/Jurusan: Syariah / HESy Semester/TA : X / 2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	09/68		Munculla Tark Uzerh dh Powb Ang Kaylan Dre Perinsepra eller Grego	80 MART

Mengetahui, Dosen Pembimbing II,

Mahasiswa Ybs,

Elfa Murdiana, M.Hum. NIP. 19801206 200801 2 010 Titin Rusniati NPM. 13112959



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA > INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO **FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Ki. Hajar Dewantara, 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung Tlp. 0725-41507 Website: www.metrouniv.ac.id. email:iain@metro metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa

: Tititn Rusmiati

NPM

: 13112959

Fakultas/Jurusan

:Syariah/HESy

Semester/TA

:XI/2018

- Clavar Inplements, Clar Pensonies And Selas. Non pensones all And France A	No	Hari Tanggal		imbing	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
			I	П	Islan Delas. Tranche wown core,	

Pembimbing 2

Mahasiswa

NIP. 19801206 2008 01 2 010

Tititn Rusmiati NPM. 13112959



KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Titin Rusniati NPM : 13112959 Fakultas/Jurusan: Syariah / HESy

Semester/TA : X / 2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Tanggal		Siskmother pendon horson semandy Engan: Dittene for Buat. Difference for Buat. Difference for Fisher Difference for Difference for Fisher Difference for Difference	///)'
			Arkish Ma	ev.

Mengetahui,

Dosen Pembimbing IK,

Mahasiswa Ybs,

Elfa Murdiana M.Hum.

Titin Rusniati NPM. 13112959



KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO FAKULTASSYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.idE-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama :T

NPM

:Titin Rusmiati

:13112959

Fakultas/Jurusan: Syariah/HESy

Semester/TA: XI/2018

No	Hari/ Tanggal	PembimbingI	Hal yang dibicarakan	TandaTangan
	18/2016 Cept	V	Aut Poats I've harsty	JORG

Mengetahui Dosen Pembimbing II,

MahasiswaYbs,

Elfa Murdiana, M.Hum. NIP. 19801206 200801 2 010 Titin Rusmiati NPM. 13112959



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**

FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

: Titin Rusmiati NPM : 13112959

Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy Semester / TA : XI / 2018-2019

Hari / Tanda No Pembimbing II Hal yang dibicarakan **Tanggal** Tangan 2018

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Elfa Murdiana, M.Hum

NIP. 19801206 200801 2 010

Titin Rusmiati



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Titin Rusmiati** NPM : 13112959 Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy Semester / TA : XI / 2018-2019

Hari / Pembimbing II Hal yang dibicarakan Tanda

No	Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
140	Tanggal	rembimbing II	ADD PSAB IL Ungefle po pune)	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Elfa Murdiana, M.Hum

NIP. 19801206 200801 2 010

Titin Rusmiati



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama: Titin Rusmiati

Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy

NPM : 13112959

Semester / TA : X / 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	5/10-2018		13 mb II. L'sting ilrd dalam Pengutipon porto- bib IV, titale di. parcenon les De mikin pula yma Andeport di hal 44, 45, 47, 57, 52, 54 Mab II. Klinipula den Som Roner Jean - long. Palbacki	Chinhy.

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Drs. H. Musnad Rozin, MH

NIP. 19540507 198603 1 002

Titin Rusmiati



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**

FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama: Titin Rusmiati NPM : 13112959

Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy

Semester / TA : X / 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	10/10-2018		Ace Bub IV a V. Perbonicale controls drin uning regardles, Resident hereliebs Impero, my.	lon

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Drs. H. Musnad Rozin, MH

NIP. 19540507 198603 1 002

Titin Rusmiati

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO UNIT PERPUSTAKAAN

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA Nomor: P-0701/ln.28/S/OT.01/10/2018

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama

: Titin Rusmiati

NPM

: 13112959

Fakultas / Jurusan

: Syari'ah / Hukum Ekonomi Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2018 / 2019 dengan nomor anggota 13112959.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 01 Oktober 2018 Kepala Perpustakaan.

Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd. NIP 195808811981031001



WAWANCARA DENGAN KABAGMAAL BMT ANAFI MENGENAI PEMBERIAN UPAH



DWI WINDIA SARI PENGURUS BMT ANAFI MENGENAI KESESUAIAN GAJI DENGAN UMR LAMPUNG



WAWANCARA DENGAN ACCOUNTING BMT ANAFI MENGENAI SISTEM PENGUPAHAN





WAWANCARA DENGAN MENEJER BMT ANAFI, PEMBERIAN BONUS INSENTIF DAN THR

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Titin Rusmiati dilahirkan di kahuripan jaya pada tanggal 15 Oktober 1995, anak kedua dari dua saudara pasangan Bapak Sungkono dengan Ibu wagini.

Pendidikan dasar Penulis ditempuh di SD Negeri 1 panca karsa purnajaya, dan selesai pada

tahun 2007. Kemudian melanjutkan di SMP Negeri 1 Banjar Agung, dan selesai pada tahun 2010. Sedangkan pendidikan Menengah Atas di SMA Negeri 1 Pagar Dewa dan selesai pada tahun 2013.

Setelah lulus penulis memutuskan untuk belajar di Pondok Pesantren Riyadlatul Ulum dan meneruskan pendidikan di IAIN Metro Jurusan Syariah di mulai pada semester I pada tahun 2013/2014.