

**SISTEM PENETAPAN UPAH KARYAWAN DI HOTEL PANTAI INDAH
MAMUJU (ANALISIS KONSEP *IJĀRAH* DAN KEPUTUSAN
GUBERNUR NOMOR 188 TAHUN 2022)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Hukum
(S.H) Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (HES) Jurusan
Syariah Dan Ekonomi Bisnis Islam (SEBI) Sekolah Tinggi
Agama Islam Negeri (STAIN) Majene

OLEH:

RISYAH FITRIANA SAMBOONG

NIM: 20256120049




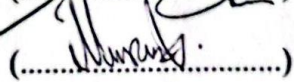


**JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI BISNIS ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
MAJENE
2025**

PENGESAHAN SKRIPSI

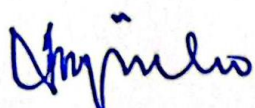
Skripsi yang berjudul “Sistem Penetapan Upah Karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju (Analisis Konsep *Ijārah* dan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022)” yang disusun oleh Risyah Fitriana Samboong, NIM: 20256120049, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Bisnis Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene, telah diuji dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Kamis, 7 November 2024 dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah- satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H) dengan beberapa perbaikan.

Majene, 30 Januari 2025

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Nur Astaman Putra, M.Pd.	()
Sekretaris	: Dwi Utami Hidayah Nur, S.H.I., M.H.	()
Munaqisy I	: Nuzha Muhammad, S.Sy., M.H.I.	()
Munaqisy II	: Atirah, M.Pd.	()
Pembimbing I	: Hasan Basri, SE., M.Si.	()
Pembimbing II	: Nurhayati, S.Sy., M.H.I.	()

Diketahui Oleh,
Ketua Jurusan


Abdul Rahman, M.Pd., Ph.D.
NIP. 19731231200501103

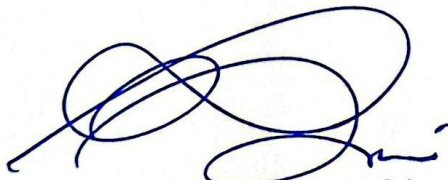
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudara **Risyah Fitriana Samboong**, Nim: **20256120049**, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Bisnis Islam, STAIN Majene. Setelah meneliti dan mengoreksi secara seksama skripsi berjudul “Sistem Penetapan Upah Karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju (Analisis Konsep *Ijarah* dan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022)”. Memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat- syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diujikan.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk proses lebih lanjut.

Majene, 24 Oktober 2024

Pembimbing I



Hasan Basri, SE., M.S.i.
NIP: 19880627 201903 1 011

Pembimbing II



Nurhayati, S.Sy., M.H.I.
NIP: 19860907 201903 2 009

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risyah Fitriana Samboong
NIM : 20256120049
Tempat/ Tanggal Lahir : Balikpapan, 28 September 2000
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Sistem Penetapan Upah Karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju (Analisis Konsep *Ijārah* dan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebahagian atau seluruhnya. Maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Majene, 24 Oktober 2024

Penvusun,



Risyah Fitriana Samboong

NIM: 2025612004

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Sistem Penetapan Upah Karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju (Analisis Konsep *Ijārah* dan Keputusan Gubernur Nomor 188)”** dalam waktu yang tidak singkat. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Majene. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Baginda Nabi Muhammad SAW sebagai *Uswatun Khasanah* bagi kita semua dalam hidup dan kehidupan kita, baik di dunia maupun di akhirat kelak.

Mengingat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman dalam penulisan, sehingga skripsi ini tentunya tidak lepas dari kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari kontribusi dari berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya terutama kepada kedua orang tua yang telah membesarkan, mendo'akan serta senantiasa memberikan dukungan, baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Majene.

Penulis juga tak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Wasilah, S.T., M.T. selaku Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Majene.

2. Bapak Abdul Rahman, MPd., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Bisnis Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Majene.
3. Bapak Supriadi, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Majene.
4. Bapak Hasan Basri, SE., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah memberikan sumbangsih penuh terhadap proses penyusunan skripsi ini, mulai dari awal tahap hingga selesai.
5. Ibu Nurhayati, S.Sy., M.H.I. selaku Pembimbing II yang telah memberikan waktu serta ilmunya kepada penulis, baik itu hal yang bersifat kritik maupun saran guna tersusunnya skripsi ini.
6. Ibu Nuzha Muhammad, S.Sy., M.H.I. selaku Penguji I yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat bagi penulisan skripsi ini.
7. Ibu Atirah, M.Pd. selaku Penguji II yang telah memberikan arahan positif terhadap apapun yang menjadi kekurangan dalam skripsi ini sebelumnya.
8. Segenap Dosen pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Bisnis Islam yang telah menyalurkan ilmunya kepada penulis baik di awal semester hingga akhir.
9. Segenap *Staff* dan *crew* Akademik pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik dengan sepenuh hati kepada penulis pada saat proses awal penyusunan skripsi hingga selesai.
10. Direktur serta seluruh karyawan Hotel Pantai Indah Mamuju yang telah menyambut dan bersedia dalam proses penelitian skripsi ini.
11. Terima kasih pula saya ucapkan kepada kedua orang tua yang telah banyak berkorban kepada penulis dalam masa awal perkuliahan hingga selesai. Serta para teman dan sahabat yang telah setia mendampingi penulis dalam masa perkuliahan.

12. Terima kasih pula kepada teman- teman KKN Nusantara “Moderasi Beragama” Tahun 2023 Posko 17 Lembang Pakala Kabupaten Tana Toraja yang telah membuka lebih dalam pintu wawasan saya serta telah sudi membagi pengalaman.

Semoga skripsi ini memperoleh keberkahan dan dapat berkontribusi guna pengembangan ilmu pengetahuan serta bermanfaat bagi para pembaca, serta segala bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak bernilai ibadah dan dilipat gandakan pahalanya oleh Allah SWT. *Amin.*

Majene 24 Oktober 2024

Penulis,



Risyah Fitriana Samboong

NIM: 20256120049

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xii
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus	9
D. Tinjauan Penelitian Terdahulu	11
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
BAB II TINJAUAN TEORITIS	15
A. Tinjauan Umum Tentang <i>Ijārah</i> (Upah)	15
1. Pengertian upah.	15
2. Dasar hukum upah.....	15
3. Rukun dan syarat upah.....	17
4. Prinsip upah.....	18
5. Macam-macam upah.	19
B. Upah Menurut Hukum Positif.....	20
1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja	22

2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Upah Minimum Tahun 2023.....	24
3. Keputusan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 188 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.....	25
C. Konsep <i>Ijārah</i>	25
1. Pengertian <i>Ijārah</i>	25
2. Dasar Hukum <i>Ijārah</i>	26
3. Macam- macam <i>Ijārah</i>	27
4. Rukun dan Syarat <i>Ijārah</i>	29
5. Berakhirnya <i>Ijārah</i>	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	33
B. Pendekatan Penelitian	34
C. Sumber Data	34
D. Metode Pengumpulan Data	35
E. Instrumen Penelitian.....	36
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	36
G. Pengujian Keabsahan Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum Hotel Pantai Indah	39
1. Profil Hotel Pantai Indah Mamuju	39
2. Visi- misi Hotel Pantai Indah	40
3. Struktur organisasi Hotel Pantai Indah	41
B. Praktik Penetapan Upah di Hotel Pantai Indah Mamuju	43
1. Mekanisme dalam melamar pekerjaan di Hotel Pantai Indah	43
2. Pelaksanaan pemberian upah karyawan di Hotel Pantai Indah	48
3. Deskripsi data penelitian	52
4. Data informan	55

C. Analisis Konsep <i>Ijārah</i> dan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022 di Hotel Pantai Indah (Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2023)	56
1. Kesesuaian konsep <i>ijārah</i> terhadap praktik penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah	56
2. Kesesuaian konsep <i>ijārah</i> terhadap praktik penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah	61
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Implikasi	66
DAFTAR PUSTAKA	65
DOKUMENTASI	70
PEDOMAN WAWANCARA.....	74
BIOGRAFI PENULIS.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Nominal upah karyawan tetap	52
Tabel 1.2 Nominal upah karyawan kontrak	53
Tabel 1.3 Nominal upah karyawan <i>training</i>	54
Tabel 1.4 Data Badan Pusat Statistik.....	62
Tabel 1.5 Hasil perhitungan standar upah di atas RKM dan GK.....	62
Tabel 1.6 Upah karyawan di Hotel Pantai Indah.....	62

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan Transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. *Konsonan*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	sa	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	ḍad	ḍ	dc (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	tc (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	' ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoflong dan vokal rangkap atau diflong.

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

Tanda	Nama	Huru f Latin	Nama
ا	<i>fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>ḍammah</i>	U	U

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ي	<i>fathah dan yā'</i>	Ai	a dan i
و	<i>fathah dan wa</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaiḥfa*

هَوَّلَ : *haulā*

3. Maddah

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

Harak at dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
... اَ ... اِ	<i>fathah dan alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
اِ	<i>kasrah dan yā'</i>	Ī	a dan garis

			di atas
و	Dammah dan wau	ū	a dan garis di atas

Contoh:

مات : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْحَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḥah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

حِكْمَةٌ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّانَا : *rabbānā*

نَجِينَا : *najjainā*

نُعم : *al-ḥaqq*

: *nu'ima*

أعدو : *'aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ى) maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

ألي : *'Alī* (bukan *'Aliyy* atau *'Aly*)

أعرب : *'Arabī* (bukan *'Arabiyy* atau *'Araby*)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkandengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشمس : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَة : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الفلسفة : *al-falsafah*

البلد : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila *hamzah* terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

تَامِرُونَ	: ta'murūna
الْأَنْوَع	: al-nau'
شَيْءٌ	: syai'un
أَمْرٌ	: umirtu

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya, kata al-Qur'an (daṭīr al-Qur'ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fī Zilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

9. Lafz al-Jalālah (اَللّٰهُ)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh:

بِاللّٰهِ دِي نِ اللّٰهِ اللّٰهِ *billāh*, *dī n al-lāh*

Adapun *tā'* marbūṭahdi akhir kata yang disandarkan kepada *Lafz al-Jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِ رَحْمَةِ اللّٰهِ *hum fī raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenaiketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedomanjeaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaḏī bi Bakkatamubārakan

Syahru Ramaḏān al-laḏī unzila fih al-Qur'ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: *Ibnu Rusyd*, *Abū al-Walīd Muḥammad* (bukan: *Rusyd*, *Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu*)

Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: *Abū Zaīd, Naṣr Ḥāmid*

(bukan: *Zaīd, Naṣr ḤāmidAbū*)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	=	<i>subḥānahū wa ta'ālā</i>
saw.	=	<i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>'alaihi al-salām</i>
H	=	Hijrah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	ل =	Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	=	Wafat tahun
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Āli 'Imrān/3: 4
HR	=	Hadis Riwayat

Untuk karya ilmiah bahasa Arab, terdapat beberapa singkatan berikut:

ص	=	صفحة
بم	=	بدون مكان
صلعم	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون نشر
الخ	=	الى اخرهاش الى اخره
ج	=	جزء

ABSTRAK

Nama : Risyah Fitriana Samboong
NIM : 20256120049
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Sistem Penetapan Upah Karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju
(Analisis Konsep *Ijārah* dan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022)

Penelitian ini membahas tentang 1) Sistem penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju 2) Analisis Konsep *Ijārah* dan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022 terhadap sistem penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kualitatif yang merujuk pada penelitian *interpretive*, dengan menggunakan pendekatan yuridis dan teologi normatif (syar'i). Data dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan kemudian penyajian data. Kemudian data yang telah dikumpulkan tersebut diolah dan dianalisis dengan cara mereduksi data, menyajikan data dengan memberikan makna dari setiap data yang telah dikumpulkan, kemudian ditariklah suatu kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hotel Pantai Indah menerapkan upah berbasis pada kemampuan perusahaan yang tetap melihat kinerja karyawan dan kebijakan internal perusahaan. Upah yang diberikan kepada karyawan mempertimbangkan atas faktor seperti posisi, pengalaman dan kontribusi individu terhadap perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan sistem penetapan upah status karyawan tetap berlaku dengan sistem upah bulanan dengan nominal upah Rp 2.500.000,-, sedangkan status karyawan kontrak berlaku sistem upah harian dengan kisaran nominal Rp 1.200.000,- dan karyawan *training* berlaku pula sistem upah harian dengan kisaran nominal Rp 900.000,-. Dalam konsep *Ijārah* terhadap sistem penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju belum sesuai dengan prinsip upah dalam hukum Islam, yakni diantaranya keadilan/ anti diskriminasi, kelayakan upah pekerja dan kemerdekaan manusia. Namun disamping itu mengenai hal rukun serta syarat dari konsep *Ijārah* telah sesuai dengan hukum Islam yang berlaku. Sedangkan pada hukum positifnya, di Hotel Pantai Indah menerapkan upahnya pada opsi putusan keempat dalam Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti menawarkan beberapa solusi yang dapat dilakukan sebagai implikasi dari penelitian yaitu, 1) Seharusnya sistem penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah dilakukan secara adil sesuai dengan bidang kerja karyawan. Sebab tiap bidangnya memiliki tanggung dan beban yang berbeda pula. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. 2) Seharusnya Perusahaan dalam sistem upahnya memberikan tunjangan tambahan seperti tunjangan keluarga untuk para karyawan yang memiliki tanggungan keluarga dan tunjangan pensiun bagi karyawan yang telah lama mengabdikan diri di Perusahaan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan kesejahteraan kepada karyawan yang bekerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja hubungan antara pemilik usaha dengan pekerja sangatlah menjadi perhatian, terkhusus dalam proses upah-mengupah. Karena itu, sudah menjadi kewajiban penuh oleh pemilik usaha dan juga hak dari pekerja. Adapun polemik yang sering terjadi yaitu penetapan upah di perusahaan- perusahaan swasta yang masih belum stabil disebabkan masih adanya hal-hal yang belum tercapai atau dalam arti lain tidak terpenuhinya target perusahaan sehingga upah yang diberikan belum mengikuti standar yang berlaku.

Di lain sisi upah juga menjadi faktor dominan yang dapat memberikan motivasi seseorang untuk mau melakukan suatu pekerjaan baik untuk kepentingan orang lain atau perusahaan. Jika tidak ada upah, maka hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan tidak akan bisa terjalin sebagaimana mestinya. Secara umum, upah merupakan kompensasi yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Upah biasanya berupa uang dan merupakan hak penuh pekerja yang harus dibayar oleh perusahaan sesuai dengan kesepakatan, perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Gaji yang diterima oleh para pekerja merupakan bentuk kompensasi yang diberikan sebagai imbalan atas jasa mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Gaji ini merupakan bagian dari perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan. Besaran gaji suatu pekerjaan ditentukan sesuai dalam kesepakatan atau kontrak kerja yang berlaku. Selanjutnya, gaji tersebut diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan dalam bentuk uang.

Ketentuan upah dalam aturan Ketenagakerjaan ialah mencakup Upah Minimum Kabupaten Mamuju yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah dalam hal

Ini Gubernur. Terkait upah minimum provinsi dan upah minimum sektoral yang ditetapkan, Pengusaha dalam praktik hubungan kerja yang memenuhi adanya unsur upah tidak boleh memberikan upah kepada tenaga kerja/buruh dibawah dari upah minimum yang telah berlaku. Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan sebagai bentuk perubahan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa di Indonesia telah diatur berbagai aspek terkait hubungan kerja termasuk pemberian upah. Khususnya dalam Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang tersebut berbunyi sebagai berikut:

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”.¹

Pengaturan perlindungan upah ditentukan berdasarkan sistem pembayaran upah yang secara keseluruhannya bergantung pada prestasi kerja, tanpa dipengaruhi oleh tunjangan yang tidak terkait dengan prestasi tersebut. Hak untuk menerima upah muncul selama hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dan berakhir ketika hubungan kerja tersebut terputus. Pengusaha tidak diperbolehkan mendiskriminasikan antara pekerja/karyawan laki- laki dan perempuan untuk pekerjaan yang memiliki nilai yang sama .²

Islam berpandangan bahwa, upah merupakan sesuatu yang harus diatur secara jujur, adil serta dibayarkan secara layak. Agar pihak- pihak yang terkait tidak merasa dirugikan untuk membayar para pekerjanya dengan bagian yang harusnya dan juga sesuai dengan porsi kerjanya. Sebagaimana yang tercantum dalam firman Allah SWT dalam QS. Asy-Syu'ara/ 26:183.

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ۗ

Terjemahnya:

¹Republik Indonesia, Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Bab IV Ketenagakerjaan, Pasal 88E ayat 2.

²Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Cet. II; Jakarta: Prenadamedia Group, 2022), h.92.

“Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.³

Terjemahan Bahasa Mandar:

“Anna da mie’ papparugi rupa tau na makkurangngi (ha’na) anna da mie’ pe’agengge di lino na (mappogau) adaeang”.⁴

Sama halnya dalam penerapan upah seringkali dijumpai suatu ketidakadilan dalam pemberiannya kepada tenaga kerjanya.⁵ Dimana upah yang diterima tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum yang diterapkan sebagaimana telah mengikuti standar biaya hidup/ Kebutuhan Hidup Layak (KHL).⁶

Humairah, Karyawan Hotel, mengatakan upah yang diterima di Hotel Pantai Indah selama kurun waktu terakhir pada tahun 2023 memiliki tingkatan sesuai dengan bidang/ jabatan pekerjaannya. Untuk karyawan tetap, gaji yang diberikan kurang lebih senilai Rp 0,- sampai dengan Rp 2.500.000,-, adapun karyawan kontrak dan *training* yakni dengan nominal upah Rp 0,- sampai dengan Rp 1.200.000,-.⁷ Hal inilah yang menjadi kendala yang terjadi di Hotel Pantai Indah Mamuju, dimana pemberian upah yang diterima oleh para karyawan belum sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten (UMK) Tahun 2023 yang berlaku di Kabupaten Mamuju dalam hal ini ditetapkan dalam Surat Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022. Secara tidak langsung fenomena tersebut dapat mengganggu keberlangsungan hidup layak para karyawan dalam menjamin kebutuhan keluarganya dan juga akan berpengaruh terhadap efektifitas kerja para

³Kementrian Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya* (Jakarta: PT. Tehazed, 2010), h. 374.

⁴Muh. Idham Khalid Bodi, dkk, *Koroang Mala’bi Al-Qur’an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*, (Makassar: Balitbang Agama Makassar, 2019), h.667.

⁵Rizky Puspita Cahyaning Putri, dalam skripsi *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi (Studi Putusan Nomor:36/PDT.SUS.PHI/2015/PN.BDG)*, 2020. h. 35.

⁶Satria Hadi Wibowo, *Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Pekerja di Bawah Upah Minimum Oleh Pengusaha Paska Pengesahan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*, *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* (Vol. 10, No.9; Nusantara, 2023), h. 55.

⁷Wawancara dengan Humairah, Karyawan Hotel di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 20 Juni 2024.

karyawan yang ada di Hotel Pantai Indah. Sebab pada hakikatnya, imbalan yang dirasa sesuai maka akan memberikan pula motivasi kerja yang baik dan itu berdampak positif terhadap kualitas tempat kerja.

Dalam konsep *Ijārah* sendiri belum ada ketentuan khusus mengenai besaran upah yang harus diberikan kepada pekerja yang telah menuntaskan suatu pekerjaan jasa namun harus tetap memperhatikan setiap unsur dan prinsip dalam hukum Islam. Selain itu dalam akad *ijārah* antara perusahaan dengan karyawan juga harus memenuhi syarat yang telah ditetapkan dalam syariat Islam yakni harus tepat waktu pemberian imbalannya. Sebagaimana yang tercantum dalam Hadis.

اعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya:

“Berikanlah olehmu upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR Ibnu Majah).⁸

Untuk itu Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah untuk menyelamatkan kepentingan dari dua belah pihak. Penetapan upah diberikan dengan cara yang paling tepat tanpa ada pihak yang merasa keberatan. Para pihak mendapat bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak-pihak lain. Upah yang adil atau yang tidak merugikan siapapun adalah upah yang jumlahnya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum seorang pekerja. Penetapan upah tidak boleh didasarkan pada estimasi batas minimum atau maksimum tarif hidup tertentu. Dengan kata lain, harus memperhatikan berbagai faktor seperti standar hidup, biaya kebutuhan dasar dan kondisi pasar kerja. Sebaliknya, upah haruslah ditentukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang lebih komprehensif, termasuk kebutuhan riil karyawan serta kondisi ekonomi secara keseluruhan.

⁸Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Cet. II; Semarang: Maktabah Toha Putra, tt), h. 817.

Adapun ketentuan yang terdapat di dalam kutipan Kitab *Fathul Mu'in* pada sub bab *ijārah* mengenai urgensi penetapan upah yang layak di qiyaskan dengan surat edaran tentang Upah Minimum Kabupaten (UMK) Mamuju Tahun 2023 pada Keputusan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 188 Tahun 2022.

وأما إذا عرض بها, كأرضيك, أولا أخيبك, أوترى مايسرك, فيجب أجر المثل

Artinya:

“...Adapun bila penyebutan sewa dikemukakan secara sindiran, misalnya “Saya akan membuatmu puas” atau “Saya tak akan merugikanmu, atau “akan kau ketahui sesuatu yang menggembirakan dirimu”, maka wajib membayar sewa sepatutnya”.⁹

Jika *ijārah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayarannya terletak pada saat berakhirnya pekerjaan. Namun bila tidak ada pekerjaan lain dan jika akad sudah berlangsung maka tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya.¹⁰ Maka pada saat telah jatuh tempo tanggal pembayaran upah yang telah disepakati, perusahaan wajib memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan hitungan hari kerja yang dilaksanakan.

Pada umumnya kesepakatan yang dilakukan antara pihak perusahaan dengan calon pekerja atau karyawan terhadap objek haruslah jelas dan transparan serta disebutkan sebelum memulai pekerjaan, termasuk besaran nilai upah.¹¹ Upah yang diterima oleh para karyawan dijadikan imbalan yang diberikan sesuai dengan jasanya untuk suatu pekerjaan yang telah diselesaikan. Dengan demikian hal tersebut sebagai konsekuensi perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja atau karyawan. Besar atau kecil nilai upah suatu pekerjaan dapat ditetapkan

⁹Ahmad Zainuddin Alfannani, *Kitab Fathul Mu'in*, (Cet. I; Jakarta: Maktabah At-Turmusy Litturots: 2022), h. 238.

¹⁰Mawar Jannati Al Fasiri, Penerapan Al Ijarah dalam Bermualah, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* (Vol. 2, No.02; Cirebon: IAI Bunga Bangsa Cirebon, 2021), h. 243.

¹¹Yenni Dwi Murti, Memahami Konsep Imbalan dalam Pendidikan Islam: Menyatukan Insentif Spiritual dan Material, *Jurnal Pendidikan Tambusai* (Vol. 8 No. 2; UIN Mahmud Yunus Batusangkar, 2024), h. 115.

berdasarkan perjanjian kerja.¹² Adapun dasar hukumnya terdapat dalam hadis Rasulullah SAW:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمَهُ أَجْرَهُ

Artinya:

Dari Abi Said al Khudri ra. Sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya”. (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah) Kitab Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam..¹³

Di Hotel Pantai Indah Mamuju penentuan upah dilakukan di awal pada saat proses *interview* kerja. Bagi calon karyawan dituntut harus bisa menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan yang ada, namun tidak ada paksaan baginya. Calon karyawan yang datang melamar pekerjaan berhak menolak ataupun menerima segala ketentuan yang diberikan. Ketika seorang calon pekerja menerima dan telah terjadi persetujuan antara kedua belah pihak, maka perusahaan menganggap tidak ada hal yang menjadi kendala kedepannya. Baik itu untuk peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis.

Umar, Direktur Hotel, menuturkan klasifikasi karyawan terbagi atas 3 yakni karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan dalam masa percobaan (*training*). Sistem penghitungan kerja di Hotel Pantai Indah Mamuju yakni selama 8 jam kerja per hari diluar dari hitungan jam kerja lembur. Apabila tidak memenuhi waktu tersebut maka upah yang diberlakukan setengah dari upah harian. Misalnya jika upah yang ditetapkan per harinya Rp 50.000,- maka upah yang diterima senilai Rp 25.000,-. Sistem pemberian upah dilihat dari pertimbangan status pekerjaannya pun berbeda antara karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan *training*. Adapun

¹²Ahmad Fajri, Sistem Pengupahan Pekerja Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di CV. Motor Jaya 2 Gending), *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa* (Vol. 9, No. 1; Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Probolinggo, 2024), h. 195.

¹³Ilfi Nur Diana, *Hadis- Hadis Ekonomi*, (Cet. I; Malang: UIN Maliki Press, 2012), h. 45.

karyawan tetap upahnya tetap berjalan walaupun tidak melaksanakan harian kerja selama 1 bulan penuh (satu periode), sedangkan untuk karyawan kontrak dan *training* apabila tidak dapat melaksanakan kewajiban kerja (sakit/berhalangan) maka upahnya tidak dihitung sehari penuh. Hotel Pantai Indah juga memberlakukan sistem gaji bonus apabila omset yang diterima melebihi target perusahaan, adapun bonus yang diberikan mencapai hingga kisaran 50 % dari upah pokok yang diterima tergantung dari berapa kenaikan omset yang didapat.¹⁴

Sedangkan pada Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 188 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2023 ditetapkan bahwa nominal upah minimum sebesar Rp 2.904.645,30 terdiri dari upah tanpa tunjangan dan upah pokok/ tunjangan tetap.¹⁵

1. Upah tanpa tunjangan merupakan gaji yang diberikan hanya sebagai upah pokok tanpa tambahan fasilitas atau tunjangan lainnya. Misalnya seorang karyawan menerima gaji senilai Rp 2.000.000,- per bulan namun tidak ada tambahan gaji lain yang diterima.
2. Upah pokok/ Tunjangan tetap, mencakup gaji dasar yang diterima oleh karyawan ditambah dengan tunjangan yang sifatnya tetap. Seperti tunjangan transportasi atau tunjangan makan. Dalam hal ini tunjangan tetap merupakan bagian dari total kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Misalnya, karyawan memiliki gaji pokok senilai Rp 2.000.000,- bila menerima gaji tunjangan transportasi dan makan senilai Rp 500.000,- maka total gaji yang diterimanya sebesar Rp 2.500.000,-.

Jadi setiap perusahaan yang telah mencapai syarat mestinya harus mengikuti standar upah minimum kabupaten yang telah ditetapkan. Hal ini

¹⁴Wawancara dengan Umar, Direktur Hotel di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 1 Juli 2024.

¹⁵Keputusan Gubernur No. 188 Tahun 2022, *Tentang Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2023*.

bertujuan agar hak dari pekerja dapat terpenuhi dengan baik. Sebab upah berfungsi sebagai penjamin kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya, sehingga dapat memberikan motivasi terhadap peningkatan produksi dan produktivitas pekerja.¹⁶

Dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2023 berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 188 Tahun 2022 diklaim seringkali memicu hambatan bagi tiap-tiap perusahaan, dimana belum memadainya unsur dalam Perusahaan sehingga upah yang diberikan belum mencukupi Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang diterapkan di wilayah Kabupaten Mamuju. Hal tersebut jelas menunjukkan bahwa tidak terpenuhinya konsep *Ijārah*, sebab kadar kelayakan upahnya masih dipertanyakan. Dan juga disamping itu, nominal upah yang berlaku belum selaras dengan aturan Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2023 yang terdapat dalam Surat Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin mengkaji lebih jauh melalui penelitian dengan judul **“Sistem Penetapan Upah Karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju (Analisis Konsep *Ijārah* dan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang dapat di tarik dalam kajian penelitian “Sistem Penetapan Upah Karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju (Analisis Konsep *Ijārah* dan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022)” yang akan dijawab pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju?

¹⁶Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Cet. II; Jakarta: Prenadamedia Group, 2022), h.92.

2. Bagaimana analisis konsep *Ijārah* dan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022 terhadap sistem penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju?

C. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

1. Fokus penelitian.

Guna dalam proposal skripsi ini tidak menimbulkan persepsi atau pandangan yang berbeda, maka penelitian membagi kajian ini kedalam beberapa poin sesuai dengan fokus penelitian yakni Sistem Penetapan Upah Karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju (Analisis Konsep *Ijārah* dan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022).

2. Deskripsi fokus.

Setelah mengetahui fokus penelitian diatas, untuk mengarahkan maksud dan tujuan penelitian ini, ada baiknya penulis mendeskripsikan kata per kata utama dalam fokus penelitian tersebut agar lebih mudah dipahami oleh pembaca serta maksud dan tujuan akan lebih terarah.

a. Penetapan	Penetapan merujuk pada proses menentukan atau menetapkan sesuatu secara resmi. Dalam konteks hukum atau administrasi, penetapan bisa berarti keputusan yang dibuat oleh pihak berwenang, seperti pengadilan atau lembaga pemerintah untuk mengesahkan suatu keadaan, status ataupun keputusan.
b. Upah Karyawan	Upah Karyawan ialah imbalan yang diberikan oleh Perusahaan kepada

	<p>karyawan sebagai pihak yang bekerja yang merupakan suatu bentuk kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Upah dalam hal ini berupa gaji pokok, tunjangan, bonus dan insentif lainnya.</p>
<p>c. Konsep <i>Ijārah</i></p>	<p><i>Ijārah</i> adalah akad atas beberapa manfaat (barang atau jasa) atas penggantian yakni suatu imbalan. Jadi, Konsep <i>Ijārah</i> adalah gambaran ataupun pemikiran dasar mengenai akad <i>ijārah</i> yang terjadi karena adanya pengambilan manfaat atas penggantian berupa imbalan.</p>
<p>d. Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022</p>	<p>Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022 adalah surat keputusan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah yakni Gubernur di wilayah provinsi Sulawesi Barat dengan menetapkan ketentuan Upah Minimum Provinsi dan Upah minimum Kabupaten untuk Tahun 2023.</p>

Adapun dari beberapa pengklarifikasian arti kata diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud pada judul penelitian ini adalah mengupas secara detail mengenai proses penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju

untuk melihat kesesuaian prinsip-prinsip ataupun konsep *Ijārah* dalam hukum Islam serta Keputusan Gubernur tentang upah minimum yang berlaku.

D. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan oleh penulis, ditemukan sejumlah penelitian yang memiliki pembahasan-pembahasan dan makna serupa juga saling berkaitan dengan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Muhammad Riziq Shihabuddin, Universitas Negeri Jakarta 2024, dengan judul skripsi “*Gambaran Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Hotel New Ayuda Puncak Bogor yang Memiliki Upah Dibawah Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK)*”. Pada penelitian ini memiliki latar belakang yang sama yaitu perihal pemberian upah yang dibawah dari upah minimum kabupaten/ kota, hal tersebut seiring dengan penelitian ini yakni menganalisis sistem penetapan upah karyawan yang ada di Hotel Pantai Indah berdasarkan hipotesa masih dibawah standar UMK di Kabupaten Mamuju. Namun yang menjadi pembeda antara 2 penelitian ini terletak pada metode penelitiannya, dimana skripsi tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan 72 responden yakni para karyawan hotel dari berbagai bidang, sedangkan penelitian ini dalam mengkaji teorinya menggunakan metode kualitatif dengan cara wawancara langsung kepada karyawan hotel selaku informan.¹⁷
2. Choirul Mutaqin, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo 2021, dengan judul skripsi “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja Casual di Hotel Amaris Ponorogo City Center*”. Dalam skripsi ini terdapat

¹⁷Muhammad Riziq Shihabuddin, dalam skripsi *Gambaran Kepuasan Kerja pada Karyawan di Hotel New Ayuda Puncak Bogor yang Memiliki Upah Dibawah Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK)*, 2024. h. 2.

persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yakni terkait tinjauan hukum Islam terhadap pengupahan karyawan hotel dalam hal ini beban kerja yang dilakukan ialah serupa. Namun perbedaannya terletak pada fokus penelitiannya, dimana skripsi tersebut fokus penelitiannya pada karyawan *casual* yang pengupahannya bergantung pada akad yang telah disepakati namun terjadi ketidakpastian didalamnya, jadi nominal upah yang diterima tidak menentu pada saat diterima. Sedangkan peneliti melakukan penelitian di Hotel Pantai Indah yang sistem pengupahannya berdasarkan kesepakatan di awal kerja dan sudah pasti (upahnya yang diterima nominalnya tetap, kecuali ada kenaikan).¹⁸

3. Renny Antari, Universitas Batanghari 2023, dengan judul skripsi “*Perlindungan Upah Pekerja Harian Lepas (PHL) Bagian Kebersihan pada Hotel Pundi Rezeki di Kota Jambi* ”. Dalam skripsi ini memiliki persamaan tentang tinjauan hukum terkait pemberian upah terhadap pekerja hotel khususnya. Adapun perbedaan mendasar dalam skripsi tersebut berfokus pada karyawan harian lepas saja, sedangkan penelitian ini merujuk pada sistem upah karyawan dari berbagai bidang dalam klasifikasinya yaitu karyawan tetap, kontrak dan *training* di Hotel Pantai Indah Mamuju.¹⁹

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian.

Dengan menyesuaikan dari struktur rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas, maka penulis akan menetapkan tujuan penelitian yang ingin dicapai yakni:

¹⁸Choirul Mutaqin, dalam skripsi *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja Casual di Hotel Amaris Ponorogo City Center*, 2021. h. 5.

¹⁹Renny Antari, dalam skripsi *Perlindungan Upah Pekerja Harian Lepas (PHL) Bagian Kebersihan pada Hotel Pundi Rezeki di Kota Jambi*, 2023. h. 4.

- a. Untuk mengetahui sistem penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju.
- b. Untuk mengetahui analisis konsep *Ijārah* dan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022 terhadap sistem penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju.

2. Kegunaan penelitian.

- a. Secara Teoritis

Secara teoritis bahwa, penulis sangat mengharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan wawasan serta memperluas pemikiran mengenai penetapan upah berdasarkan hukum Islam maupun dari sisi pandangan hukum positif yang berlaku. Selanjutnya penelitian ini boleh dijadikan rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

- b. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat diharapkan bermanfaat bagi:

- 1) STAIN Majene, untuk menambah referensi di perpustakaan kampus STAIN Majene.
- 2) Pemilik Usaha Hotel, sebagai informasi/ pemberitahuan untuk hal peraturan-peraturan yang ada dalam menjalankan usaha.
- 3) Perusahaan Hotel, agar dapat menjadi bahan evaluasi untuk kepentingan kinerja pada Perusahaan.
- 4) Karyawan Hotel, agar dapat memberikan pemahaman serta wawasan mengenai konsep upah dalam dunia tenaga kerja.
- 5) Peneliti, diharapkan dapat menambah wawasan serta pengalaman baru sehingga nantinya dapat mengetahui praktik penetapan upah sesuai dengan hukum Islam dan hukum positif yang berlaku sehingga dapat diterapkan untuk kedepannya.

- 6) Peneliti berikutnya, dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya serta dapat dikembangkan agar penelitian ini menjadi lebih baik.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Tinjauan Umum Tentang Ijārah (Upah)

1. Pengertian upah.

Upah didalam bahasa Arab disebut juga dengan *al-ujrah* yang dimana diartikan menurut bahasa *al-ajru* yang berarti *iwadh* (ganti).¹ Upah merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasa-jasanya dalam bidang jasa atau faktor produksi lainnya, pekerja diberikan imbalan atas jasanya dengan kata lain upah adalah harga tenaga kerja yang dibayarkan sebagai bentuk kompensasi kerjanya.² Timbulnya hak untuk menerima upah pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat pekerjaan tersebut telah selesai/putus.³

2. Dasar hukum upah.

a. Al-Qur'an

1) Q.S Az- Zukhruf/ 43:32

أَمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ
رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Terjemahnya:

“Apakah mereka yang membagi- bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan di antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.⁴

Terjemahan Bahasa Mandar:

“Apa’ ise’iyadi mambare-bare pammasena Puangmu? Iyami’ mo tu’u mappato’ atuoangna ise’iya di lino, anna Iyami’ to’o mappatinggi

¹Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Cet. I; Bandar Lampung: Arjasa Pratama: 2020), h.7.

²Jhody Fadillah, *Muamalah Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syari’ah*, (Cet. I; Kalimantan Selatan: Ruang Karya: 2022), h. 58.

³Lamijan dan Jamal Wiwoho, *Upah Kerja dan Keadilan*, (Cet. I; Jawa Tengah: CV Pena Persada: 2021), h.15.

⁴Kementrian Agama RI, *Al- Qur’an dan Terjemahnya* (Jakarta: PT. Tehazed, 2010), h.756.

(mappakaraya) sambareang ise'iya di sambareang laengna sisa'apa onro, mamoare'i sambareang ise'iya mala mappapa'guna di laengna. Anna pammaseña Puangmu la'bi macoi pole di anu iya napasirumungan ise'iya".⁵

Ayat diatas menegaskan penganugerahan Allah SWT, apalagi pemberi waktu, semata- mata adalah wewenang Allah SWT, bukan manusia. Allah SWT telah membagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia, karena mereka tidak bisa melakukannya sendiri dan Allah SWT telah meninggikan sebagian dari mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan dan lain- lain atas sebagian yang lain. Sehingga mereka dapat saling tolong- menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itu masing- masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya, dan rahmat Allah SWT baik dari apa yang mereka kumpulkan walau seluruh kekayaan dan kekuasaan duniawi, sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan dunia dan *ukhrawi*.⁶

2) Q.S At- Thalaq/ 65:6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ

Terjemahnya:

"... Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka".⁷

Terjemahan Bahasa Mandar:

"... Mane mua' napasusui (ana'mu) jari bei'i tambona".⁸

b. Al- Hadis

احتجموا عطاء الحجام أجره

Artinya:

⁵Muh. Idham Khalid Bodi, dkk. *Koroang Mala'bi Al- Qur'an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*, (Makassar: Balitbang Agama Makassar, 2019), h. 900.

⁶M. Quraish Shihab, Pesan Kesan Keserasian Al- Qur'an, *Tafsir al- Misbah* (Vol. 12: Lentera Hati, 2000), h. 561.

⁷Kementrian Agama RI, *Al- Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: PT. Tehazed, 2010), h.964.

⁸Muh. Idham Khalid Bodi, dkk. *Koroang Mala'bi Al- Qur'an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*, (Makassar: Balitbang Agama Makassar, 2019), h. 1046.

“Berebekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu”.⁹ (Riwayat Bukhari dan Muslim)

3. Rukun dan syarat upah.

Rukun adalah unsur- unsur yang membentuk suatu sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur- unsur tersebut yang membentuknya. Menurut ulama kontemporer rukun yang membentuk upah ada empat:¹⁰

- a. Para pihak yang membentuk akad yakni pihak *Mu'jir* dan *Musta'jir*. Disyaratkan bagi para pihak adalah orang yang *baligh*, berakal dan cakap hukum.
- b. *Sighat* yakni pernyataan kehendak para pihak, yaitu dilaksanakan pada saat ijab dan qabul.
- c. Objek akad (*Ujrah*) yakni upah yang diterima haruslah jelas dan diberitahukan sebelumnya.
- d. Tujuan akad, yaitu agar mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak tanpa adanya berselisih paham di masa yang akan datang.

Syarat *Ujrah* yang dikemukakan oleh Jumhur Ulama, yang mana akad tersebut sah secara syariat jika memenuhi unsur-unsur:¹¹

- a. Adanya kerelaan antara kedua belah pihak yang berakad untuk melakukan *ujrah* apabila salah seorang diantara keduanya terpaksa melakukan akad maka akadnya tidak sah (batal).
- b. Objek *Ujrah* ialah sesuatu yang diharamkan oleh *syara'*, ini berarti agama tidak memperbolehkan mengupah seseorang untuk disuruh melakukan maksiat ataupun membunuh orang. Sedangkan penjelasan objek kerja dalam penyewaan tenaga kerja adalah sebuah tuntutan untuk menghindari ketidakjelasan dapat menyebabkan perselisihan dan mengakibatkan rusaknya suatu akad. Jika ada

⁹Ilfi Nur Diana, *Hadis- Hadis Ekonomi*, (Cet. I; Malang: UIN Maliki Press, 2012), h. 48.

¹⁰Ghufran Ihsan, *Fiqh Muamalat*, (Cet. V; Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h.278.

¹¹Risma Almukharima dan Jalaludin, Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Magang Kerja di PT. Kinenta dalam Perspektif Ekonomi Syariah, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah* (Vol. 4, No. 01; Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Purwakarta, 2024), h.22.

orang yang menyewa seorang pekerja atau buruh tanpa menyebutkan objek kerjanya (seperti menjahit, mengembala, mencangkul dan sebagainya) maka akadnya tidak sah.

- c. Upah/ sewa dalam akadnya haruslah jelas, hal tersebut untuk mencegah terjadinya perselisihan dikemudian hari. Kedua belah pihak yang melakukan transaksi harus menjelaskan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak untuk menghindari adanya perselisihan guna mempertegas akad.
- d. Waktu kerja dalam akad *ijārah* harus disebutkan pula waktu pekerjaan itu yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tersebut. Selain itu harus ada juga perjanjian waktu bekerja bagi *Ajir*.

4. Prinsip upah.

Dalam perspektif ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas:¹²

- a. Prinsip Keadilan dan Anti Diskriminasi

Keadilan yakni berupa kata sifat yang menunjukkan pada perbuatan, tidak berpihak, perlakuan adil, tidak berat sebelah, berpegang kepada kebenaran dan proporsional.¹³ Islam tidak mengenal sistem kasta atau kelas di masyarakat. Begitu pula yang berlaku dalam memandang dunia Ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua dibawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain termasuk atasan atau pimpinan. Adil menetapkan upah dalam Ekonomi Islam yakni makna adil yang diartikan sebagai berikut:

- 1) Adil bermakna jelas dan transparan

¹²Selfi Tiana dan Ngatiyar, Status Ujrah (Upah) Pada Akad Ijarah Studi Upah Fotografer Pre Wedding, *Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam* (Vol.2, No. 02; Sekolah Tinggi Ilmu Fiqih Syeikh Nawawi Tanara Serang, 2022), h.102.

¹³Iskandar Zulkarnain, dalam skripsi *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan Berdasarkan Presentase Dalam Perspektif Fiqih Muamalah*, 2021. h. 38.

2) Adil bermakna proporsional

b. Prinsip Kelayakan upah pekerja

Layak artinya bahwa upah yang diberikan haruslah memadai kebutuhan pangan, sandang dan papan dan tidak jauh berada dibawah standar yang telah ditentukan.¹⁴ Menentukan upah bagi para pekerja dalam konsep Islam ditetapkan dari jenis pekerjaan dan juga besaran upah yang diterima sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberi informasi gaji tersebut, maka diharapkan menjadi dorongan semangat motivasi bagi para karyawan untuk memulai pekerjaannya. Layak yang dimaksud dalam hal ini ialah Pemerintah ataupun Perusahaan dalam menetapkan upah harus berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

c. Prinsip Kemerdekaan Manusia

Islam datang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tatanan kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apapun terlebih lagi dengan adanya praktek jual beli pekerja dengan mengabaikan hak- hak pekerja yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

5. Macam-macam upah.

Dalam teori ekonomi Islam terdapat dua macam upah, yaitu:¹⁵

a. Yang sepadan (*Ujrah al-miṣli*)

Ujrah al-miṣli adalah upah yang dinilai sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, yang mana sesuai dengan nominal yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja pada saat transaksi pembelian jasa. Maka boleh menentukan

¹⁴Iskandar Zulkarnain, dalam skripsi *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan Berdasarkan Presentase Dalam Perspektif Fiqih Muamalah*, 2021. h. 44.

¹⁵Iskandar Zulkarnain, dalam skripsi *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan Berdasarkan Presentase Dalam Perspektif Fiqih Muamalah*, 2021. h. 45.

tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa. Tetapi jika belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang dalam situasi normal atau yang biasa diberlakukan serta sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Adapun tujuan dari penentuan tarif upah yang sepadan untuk menjaga kepentingan antara kedua belah pihak, baik penjual jasa ataupun pembeli jasa.¹⁶ Contohnya pemberian upah pada tukang jahit, tukang bersih sepatu dan kuli panggul.

b. Upah yang telah disebutkan (*Ujrah al-muṣammah*)

Ujrah al-muṣammah adalah upah yang telah disebutkan kadar nominalnya. Adapun syaratnya saat disebutkan haruslah disertai dengan adanya kerelaan antara kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian dari pihak *Musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar gaji yang lebih besar dari apa yang telah disebutkan. Sebagaimana pihak *Ajir* tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan gaji yang lebih kecil dari apa yang telah disebutkan pada kesepakatan awal. Melainkan upah tersebut ialah upah yang harus mengikuti ketentuan *syara'*. Contohnya pada pemberian upah kepada karyawan, tenaga pengajar dan sopir. Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi/ akad, maka upah tersebut merupakan upah yang disebutkan (*Ajrun Maṣamma*). Namun apabila belum disebutkan atau terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya bisa diberikan dengan kadar upah yang sepadan (*Ajrun Miṣli*).

B. Upah Menurut Hukum Positif

Upah minimum adalah upah yang ditetapkan setahun sekali oleh Gubernur (melalui SK Gubernur). Terdiri dari Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku

¹⁶Risma Almukharima dan Jalaludin, Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Magang Kerja di PT. Kinenta dalam Perspektif Ekonomi Syariah, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah* (Vol. 4, No. 01; Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Purwakarta, 2024), h.9.

pada skala wilayah provinsi dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang berlaku pada skala wilayah kabupaten. Dasar hukumnya adalah Permenaker No. PER-OS/Men/1999 tentang upah Minimum dan diperbarui dengan Permenaker No.1/Men/1999 Tentang upah minimum. Secara Histori, dasar penetapan upah minimum ada 3 yaitu:¹⁷

a. Kebutuhan Fisik Minimum (KFM)

Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) adalah kebutuhan minimum selama sebulan dari seorang pekerja yang diukur menurut jumlah kalori, protein, vitamin, dan bahan mineral lainnya yang diperlukan sesuai dengan tingkat kebutuhan dengan tingkat kebutuhan minimum seorang pekerja dan syarat- syarat kesehatan. Pada awalnya, dasar penetapan upah minimum didasarkan pada KFM, kebijakan tersebut berlaku pada tahun 1969 sampai 1995. Namun selanjutnya tidak sesuai lagi karena terjadi implikasi pada daya beli yang rendah dan kesejahteraan masyarakat terutama pada pekerja tingkat bawah.

b. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM)

Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) adalah suatu ukuran kebutuhan mulai dari makanan, minuman, perumahan dan fasilitas. Kebijakan tersebut berlaku pada tahun 1995 sampai 2005. KHM ditetapkan sebagai koreksi dari KFM. Kemudian KHM digunakan sebagai dasar penetapan upah minimum. Perkembangan teknologi dan ekonomi sosial yang cukup pesat menimbulkan asumsi menjadi kebutuhan hidup layak.

c. Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

KHL merupakan standar kebutuhan yang patut dipenuhi oleh seorang pekerja atau karyawan lajang agar dapat hidup layak. Baik secara fisik maupun non fisik serta sosial untuk kebutuhan hidup selama satu bulan. Kebijakan tersebut

¹⁷Zainul Akhyar, *Politik Hukum Upah Minimum*, (Cet. I; Purwokerto: Amerta Media, 2023), h. 89.

berlaku pada tahun 2006 sampai sekarang. Untuk memperoleh nilai KHL dapat melalui survei harga yang dilakukan oleh tim. Terdiri dari unsur Tripartit yang dibentuk oleh Ketua Dewan Pengupahan Provinsi atau Daerah Kabupaten/Kota.

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Undang- Undang ini mengatur tentang berbagai aturan yang terkait dengan Cipta Kerja dengan tujuan untuk peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha, menjamin setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan, menyesuaikan pengaturan terkait Koperasi, UMKM, dan Industri nasional, dll. Terkhusus dalam Bab IV pada bagian Ketenagakerjaan membahas tentang peraturan maupun syarat yang menjadi perantara antara pihak yang memberi pekerjaan dengan buruh/ pekerja tersebut. Adapun poin- poin yang tercantum didalamnya yakni:¹⁸

- a. Pasal 77, setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Yakni berselang waktu 7 jam kerja dalam perharinya (untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu), misalnya hari kerja dilaksanakan mulai dari Senin sampai dengan Sabtu. Dan 8 jam kerja dalam perharinya (untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu), misalnya hari kerja hanya dilaksanakan mulai Senin sampai dengan Jum'at.
- b. Pasal 88, menyatakan bahwa setiap pekerja/ buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui upaya Pemerintah Pusat dan Daerah yang menetapkan kebijakan pengupahan. Adapun kebijakan pengupahan yang dimaksud ialah upah minimum, struktur dan skala upah, upah lembur kerja, upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal- hal yang dapat diperhitungkan dengan

¹⁸Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Bab IV *Ketenagakerjaan*.

upah dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

c. Pasal 88A, diantaranya:

- 1) Hak pekerja/ buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- 2) Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- 3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/ buruh sesuai dengan kesepakatan.
- 4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang- undangan.

d. Pasal 88C, Gubernur wajib menetapkan upah minimum Provinsi dan upah minimum Kabupaten/ Kota, sebagaimana dilakukan atas perhitungan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang mana sumbernya menggunakan data dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

e. Pasal 88E, Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

f. Pasal 90B, Terdapat pengecualian terhadap penetapan upah minimum yaitu bagi usaha mikro dan kecil. Maka upahnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pihak Perusahaan dengan pekerja/ buruh dengan nilai sekurang- kurangnya sebesar presentase dari rata-rata konsumsi masyarakat menurut data dari bidang statistik.

2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Upah Minimum Tahun 2023.

Salah satu kebijakan pengupahan Pemerintah untuk memastikan penghidupan yang layak bagi pekerja adalah melalui penetapan upah minimum. Pemerintah menentukan upah minimum dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup yang layak serta tingkat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan kata lain, penetapan upah minimum harus sesuai dengan produktivitas pekerja agar tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan dari pengusaha yang merasa kebijakan tersebut tidak adil dan terlalu menguntungkan bagi pekerja. Kebijakan penetapan upah minimum juga merupakan salah- satu upaya dalam mewujudkan hak pekerja/ buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Upah Minimum Tahun 2023 berisi tentang perintah untuk menetapkan upah minimum di masing- masing wilayah. Yang mana aturan ini bersifat nasional, yang kemudian diikuti oleh Pemerintah Daerah dalam menetapkan upah minimum melalui dasar aturan ini. Dalam aturan ini terdapat beberapa poin yang dikandung, yakni:¹⁹

- a. Penetapan upah minimum, menetapkan formula baru untuk menentukan upah minimum Tahun 2023 berdasarkan angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi serta bertujuan agar upah tetap sejalan dengan kondisi ekonomi.
- b. Perlindungan pekerja, dengan cara meningkatkan perlindungan terhadap pekerja dengan memastikan upah yang layak, diharapkan dapat menciptakan kondisi yang kesejahteraan bagi pekerja sambil mempertimbangkan kondisi perekonomian.
- c. Keterlibatan *Stakeholder*, dengan mendorong partisipasi Pemerintah, Pengusaha, dan Pekerja dalam proses penetapan upah.

¹⁹Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022, *Tentang Upah Minimum Tahun 2023*.

- d. Fleksibilitas, yaitu memberikan ruang bagi daerah untuk menyesuaikan upah minimum sesuai dengan kondisi lokal dengan tetap memperhatikan standar ekonomi nasional.

3. Keputusan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 188 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.

Ketetapan mengenai Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2023 tercantum jelas dalam aturan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022. Dimana nominal upah yang berlaku di Kabupaten Mamuju yakni sebesar Rp 2.904.645,30 yang merupakan upah bulanan terendah dari upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap. Ketentuan upah minimum hanya berlaku dan dikecualikan untuk usaha mikro dan usaha kecil dengan berpedoman pada skala upah dan struktur yang ditetapkan pada saat perjanjian kerja melalui peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama di perusahaan.

Adapun untuk usaha mikro dan usaha kecil yang berdiri, maka upahnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh dengan ketentuan:²⁰

- a. Paling sedikit sebesar 50 % dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi;
- b. Nilai upah yang disepakati paling sedikit 25 % di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.

C. Konsep *Ijārah*

1. Pengertian *Ijārah*.

Ijārah berasal dari kata *al-ajru* yang makna menurut bahasanya ialah *al-‘iwadh* yang arti dalam bahasa Indonesia yaitu ganti/upah.²¹ *Ijārah* dipahami ke dalam dua dimensi kehidupan. *Ijārah* diartikan sebagai proses atas perjanjian dari

²⁰Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022, *Tentang Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2023*.

²¹Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Cet. I; Depok: Rajawali Pers, 2019), h.114.

para pihak. Salah satu pihak berkedudukan sebagai (*Mu'jir*) penyedia barang/ jasa dan pihak lainnya berkedudukan sebagai (*Musta'jir*) pengguna/ penerima manfaat barang/ jasa. Akad *Ijārah* semakna dengan akad *al-ijar, al-isti'jar, al-iktira, dan al-ikra'*.²²

Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijārah*. Menurut Hanafiah *Ijārah* adalah akad yang membolehkan kepemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dalam bentuk imbalan. Menurut Malikiyah *Ijārah* adalah sebutan bagi akad-akad untuk kemanfaatan sifatnya manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan. Menurut Syaikh Syihab Al-Diin dan Syaikh Umaerah bahwa yang dimaksud dengan *Ijārah* adalah suatu akad yang diketahui manfaatnya dan disengaja untuk memberi atau membolehkan memberi dengan imbalan. Menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatieb bahwa yang dimaksud dengan *Ijārah* adalah kepemilikan manfaat dengan adanya konsekuensi dan syarat-syarat tertentu. Menurut Sayyid Sabiq bahwa *Ijārah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat melalui jalan penggantian. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *Ijārah* ialah akad yang objeknya ialah penukaran atas manfaat untuk masa tertentu (yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan sama dengan menjual manfaat). Menurut Idries Ahmad bahwa upah berarti mengambil manfaat atas tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.²³

2. Dasar Hukum *Ijārah*.

a. Al- Qur'an

Tercantum dalam QS. Al- Qashas/ 28:26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

²²Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah*, (Cet. II; Bandung: Simbiosis Rekkatama Media: 2020), h.2.

²³Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Cet. I; Depok: Rajawali Pers, 2019), h.114-115.

Terjemahnya:

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: Wahai Ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.²⁴

Terjemahan Bahasa Mandar:

“*Salah mesana tau pole di da'dua to baine di'o ma'uang: “E ama'u, alai rapang to me'uya' (siola tau), sawa' sitongangna to kamenang macoa iya muala pe'uya' iyamo tomagassing na dipokanyang.*”²⁵

b. Hadis

Adapun Hadis yang berkaitan *Ijārah* yakni:

كنا نكرى الأرض بما على السواقي من الزرع فنهى رسول الله صلى
الله عليه وسلم عن ذلك وامرنا ان نكر بها بذهب او فض

Artinya:

“Dahulu kami menyewa tanah dengan jalan membayar dengan hasil tanaman yang tumbuh di sana. Rasulullah SAW lalu melarang cara yang demikian dan memerintahkan kami agar membayarnya dengan uang emas atau perak”. (Imam Muslim, *Shahih Muslim*, Juz V, Bab Akad, hal. 530).²⁶

c. *Ijma'*

Adalah kesepakatan para Ulama dalam menetapkan hukum dalam agama berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits dalam kasus yang terjadi pada umat Islam pada saat para sahabat telah sepakat bahwa *Ijārah* diperbolehkan karena bermanfaat bagi manusia. *Ijārah* merupakan akad pemindahan hak pakai atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan perpindahan kepemilikan barang itu sendiri.²⁷

3. Macam- macam *Ijārah*.²⁸

a. *Ijārah 'alā al-manāfi'*

²⁴Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: PT. Tehazed, 2010), h. 442.

²⁵Muh. Idham Khalid Bodi, dkk, *Koroang Mala'bi Al-Qur'an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*, (Makassar: Balitbang Agama Makassar, 2019), h.695.

²⁶Ilfi Nur Diana, *Hadis- Hadis Ekonomi*, (Cet. I; Malang: UIN Maliki Press, 2012), h. 52.

²⁷Jhody Fadillah, *Muamalah Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syari'ah*, (Cet. I; Kalimantan Selatan: Ruang Karya: 2022), h. 59.

²⁸Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah*, (Cet. I; Yogyakarta: Teras, 2011), h.85-86.

Yaitu jenis *ijārah* yang obyek akadnya berupa manfaat, seperti menyewakan mobil untuk dikendarai, rumah untuk ditempati, baju untuk dipakai dan lain-lain. Dalam *Ijārah* ini tidak sah menjadikan obyeknya sebagai tempat yang dimanfaatkan untuk kepentingan yang dilarang oleh *syara'*. Namun demikian ada akad *Ijārah 'alā al-manāfi* yang perlu mendapatkan perincian lebih lanjut, yaitu:

- 1) *Ijārah al-'ardh* (akad sewa tanah) yakni akad untuk ditanami atau mendirikan bangunan. Akad sewa tersebut baru dianggap sah jika dijelaskan peruntukannya. Jika akad yang dilakukan untuk ditanami, maka harus diterangkan pula jenis tanamannya kecuali jika (*Mu'jir*) pemilik tanah telah memberikan izin untuk ditanami jenis tanaman apa saja.
- 2) Akad sewa pada binatang, dalam akad sewa ini harus jelas peruntukannya. Misalnya untuk angkutan atau kendaraan juga disebutkan berapa lama masa penggunaannya. Sebab binatang dapat dimanfaatkan dalam kegiatan apapun, maka untuk menghindari adanya permasalahan di kemudian hari harus disertakan rincian pada saat berlangsungnya akad.

b. *Ijārah 'alā al-amāl*

Yaitu *ijārah* yang objek akadnya ialah jasa atau pekerjaan. Seperti membangun gedung atau menjahit pakaian. Akad ini berkaitan erat dalam perihal upah-mengupah. Karena itu, pembahasannya lebih dititik beratkan pada pekerjaan atau buruh (*Ajir*). *Ajir* sendiri dapat dibedakan atas dua kategori:²⁹

1) *Ajir Khas*

Ajir Khas atau disebut pekerja khusus adalah pekerja atau buruh yang melakukan suatu pekerjaan secara individual dalam waktu yang telah ditetapkan. Seperti pembantu rumah tangga, pengasuh anak, karyawan dan sopir.

2) *Ajir Musytarak*

²⁹Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, (Cet. I; Yogyakarta: Teras, 2011), h.86-87.

Ajir Musytarak adalah orang yang bekerja dengan profesi yang tidak terikat kepada orang tertentu. Dia menerima upah karena profesinya, bukan karena pengabdian dirinya terhadap pihak lain. Misalnya pengacara, konsultan dan dokter.

4. Rukun dan syarat *Ijārah*.

Menurut pendapat jumbuh ulama, adapun rukun *ijarah* terdiri dari empat diantara lain ialah:³⁰

a. *Aqid*

Aqid adalah orang yang melakukan akad, baik itu dalam praktik sewa-menyewa ataupun upah-mengupah. *Aqid* terdiri dari dua pihak:³¹

- 1) *Mu'jir* adalah pihak yang memberikan upah dan menyewakan.
- 2) *Musta'jir* adalah pihak yang menerima upah untuk melakukan sesuatu pekerjaan tertentu dan yang menyewa sesuatu.

b. *Sighat*

Sighat adalah ijab kabul antara *Mu'jir* dan *Musta'jir* berupa ungkapan, penjelasan dan pernyataan yang keluar dari salah seorang yang menjalani akad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan akad *ijārah*.

c. *Ujrah*

Ujrah yaitu upah yang diberikan kepada *Musta'jir* karna jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *Mu'jir*. Adapun syaratnya sebagai berikut:

- 1) Jumlahnya diketahui secara jelas dan detail.
- 2) Pegawai khusus seperti Hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena ia telah mendapatkan gaji khusus dari Pemerintah.

³⁰Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muammalah dari Klasik hingga Kontemporer Teori dan Praktek*, (Cet. I; Malang: UIN Maliki Malang Press: 2018), h.53-54.

³¹Hendi Suhendi, *Fiqh Muammalah*, (Cet. I; Depok: Rajawali Pers, 2019) h.117.

- 3) Uang yang harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewakan. Jika manfaat yang disewakan lengkap, maka uang sewanya harus lengkap pula.

d. Manfaat

Yaitu barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah. Manfaat juga harus dijelaskan bentuk kerja, waktu, upah dan tenaga kerja. Sebab itu, jenis pekerjaan harus disebutkan agar tidak samar. Karena transaksi *ijārah* yang masih belum jelas hukumnya adalah *fasid*.

Ada lima syarat sah dari *ijārah*, diantaranya:³²

- a. Yang terkait dengan dua orang yang berakad. Menurut Ulama Syafi'iyah dan Hanabah disyaratkan telah balig dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila *Ijārah*-nya tidak sah. Akan tetapi, Ulama Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia balig. Oleh karenanya, anak yang baru *Mumayyiz* pun boleh melakukan akad *Ijārah*, hanya saja pengesahannya perlu adanya persetujuan dari walinya.
- b. Adanya kerelaan dari kedua pihak yang melakukan akad *ijārah*. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa dalam melakukan akad ini, maka akad *Ijārah*-nya tidak sah. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. An-Nisa / 4:29 tentang larangan memakan harta dengan cara yang bathil, kecuali atas dasar suka sama suka.

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

Terjemahnya:

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang *bathil* (tidak benar), kecuali berupa perniagaan

³²Umi Hani, *Buku Ajar Fiqih Muamalah*, (Cet. I; Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin: 2021), h.66.

atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.³³

Terjemahan Bahasa Mandar:

*“E, inggannana to matappa’, da sipande barang-barang di antaramu mie’ (tangkalang iya) salah, selaengna sawa’ pa’danggangan iya melo’ para melo’ di antaramu mie’. Anna da mie’ pappatei alawemu. Sitongangna Puang Allah Ta’ala Diangi Masarro Makkesayang di sesemu mie”.*³⁴

- c. Barang yang di akadkan telah diketahui manfaatnya dengan sempurna, sehingga mencegah terjadi adanya perselisihan. Apabila manfaat yang menjadi objek tidak jelas, maka akadnya tidak sah. Kejelasan manfaat itu dapat dilakukan dengan menjelaskan jenis manfaatnya dan penjelasan berapa lama manfaat itu ditangan penyewanya.
- d. Kegunaannya dari barang yang disewakan boleh dimanfaatkan secara langsung dan tidak ada cacatnya. Oleh sebab itu, para ulama *fiqh* sepakat, bahwa tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak boleh diserahkan dan dimanfaatkan secara langsung oleh penyewa. Misalnya, seseorang yang menyewa rumah, maka rumah itu dapat langsung diambil kuncinya dan dapat langsung boleh ia manfaatkan.
- e. Kemanfaatan benda tersebut dibolehkan menurut *syara’*. Oleh sebab itu, para ulama *fiqh* sepakat mengatakan tida boleh menyewa seseorang untuk mentantet orang lain atau menyewa seseorang untuk membunuh orang lain. Demikian juga tidak boleh menyewakan rumah untuk dijadikan tempat- tempat maksiat.

³³Kementrian Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya* (Jakarta: PT. Tehazed, 2010), h. 146.

³⁴Muh. Idham Khalid Bodi, dkk, *Koroang Mala’bi Al-Qur’an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*, (Makassar: Balitbang Agama Makassar, 2019), h. 133.

5. Berakhirnya *Ijārah*.

Akad *Ijārah* dapat berakhir apabila telah terpenuhi beberapa ketentuan sebagai berikut:³⁵

- a. Objek *Ijārah* hilang atau musnah, seperti rumah sewaan yang terbakar atau baju yang dijahitkan hilang.
- b. Telah berakhirnya tenggang waktu yang disepakati dalam akad. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah dikembalikan kepada pemiliknya. Dan apabila yang disewa itu adalah jasa seseorang maka ia berhak atas penerimaan upahnya. Kedua hal tersebut disepakati oleh seluruh Ulama Fiqh.
- c. Menurut Ulama Hanafiyah, Wafatnya salah seorang yang berakad. Sebab akad *Ijārah* menurut mereka tidak boleh diwariskan. Sedangkan menurut Jumhur Ulama, akad *ijārah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad. Karena manfaat , menurut mereka boleh diwariskan dan *ijārah* sama layaknya jual beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad.
- d. Menurut Ulama Hanafiyah, Apabila ada *udzur* dari salah seorang pihak yang berakad. Seperti rumah yang disewakan disita Negara karena terkait utang yang banyak, maka akad tersebut dianggap batal. *Udzur- udzur* yang dapat membatalkan akad *ijārah* itu, menurut Ulama Hanafiyah adalah salah satu pihak *Mufлис*, dan berpindah tempat penyewa.

³⁵Farhah Kamilatun Nura, dalam skripsi *Analisis Sistem Penetapan Upah pada Pengelolaan Pemandian LHOK Sijuek di Kecamatan Kuta Baro Menurut Perspektif Akad Ijarah 'Ala Al-'Amal*, 2023. h. 28.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Yang mana merupakan suatu proses penelitian guna memahami fenomena-fenomena manusia hingga sosial dengan cara menciptakan gambaran secara menyeluruh serta kompleks yang dapat disajikan melalui kata-kata, melaporkan pandangan dengan rinci yang diperoleh dari informan sebagai sumbernya, serta dilakukan dalam latar *setting* alamiah.¹

Metode ini disebut sebagai metode *interpretive* karena data hasil penelitian lebih berkaitan dengan interpretasi pada data fakta yang ditemukan dilapangan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data fenomenologi yaitu suatu pengkajian yang digunakan untuk mengeksplorasi pengalaman manusia tanpa ikut terlibat langsung sebagai bagian dari penelitian. Selaras dengan tujuan penelitian dalam kaitannya mengenai sistem penetapan upah yang dilakukan di Hotel Pantai Indah Mamuju.

2. Lokasi penelitian.

Tempat penelitian dilaksanakan di Hotel Pantai Indah Mamuju. Untuk memperoleh informasi yang diinginkan, maka perlu mendatangi tempat atau lokasi penelitian agar dapat mengetahui apakah terdapat kesesuaian antara aturan hukum yang bersifat umum (*das sollen*) dengan kenyataan yang terjadi di lapangan (*das sein*) yang terdapat kaitannya dengan permasalahan yang ingin diteliti. Adapun alasan memilih lokasi penelitian dilihat dari segi objektif yaitu belum adanya yang meneliti hal tersebut di Kabupaten Mamuju, sehingga mengharuskan bagi peneliti

¹Muhammad Rijal Fadli, Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif, *Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum* (Vol. 21, No.1; Universitas Negeri Yogyakarta, 2021), h.35.

untuk melakukan penelitian tersebut agar hal yang dianggap masalah dapat terselesaikan. Sedangkan dari segi subjektif, Hotel Pantai Indah memiliki posisi yang strategis dengan konsep penelitian yang akan dilaksanakan, sebab Kabupaten Mamuju juga merupakan salah satu tempat beroperasinya beberapa perusahaan swasta di Sulawesi Barat.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis dan pendekatan teologi normatif (*syar'i*). Adapun penjabarannya antara lain:

1. Pendekatan yuridis, yaitu metode yang digunakan berdasarkan pada bahan hukum utama dengan menelaah teori, konsep, asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang ada hubungannya dengan penelitian.
2. Pendekatan teologi normatif (*syar'i*), yaitu pendekatan terhadap suatu permasalahan yang didasarkan atas hukum Islam, baik itu yang berasal dari Al-Qur'an, Al-hadis, kaidah Ushul Fiqh maupun pendapat-pendapat para ulama dalam memandang suatu permasalahan.

C. Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan meliputi data primer. Kemudian jenis data tersebut diperoleh melalui sumber-sumber tertentu. Data primer adalah sumber data yang didapatkan secara langsung dari para informan yang dianggap representatif memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Maka dari itu, peneliti mengambil informasi dengan mewawancarai pihak Direktur atau yang mewakili dan karyawan dari berbagai posisi jabatannya yang ada di Hotel Pantai Indah Mamuju terkait judul penelitian yang diangkat. Pemilihan informan tersebut dilakukan secara sengaja (*purposive sampling*).

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi, adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung di lapangan terhadap informan dengan sistem teratur, berbasis logika dan pandangan rasional terhadap informasi dan peristiwa yang terjadi dalam konteks keadaan yang sebenarnya.² Adapun observasi awal telah dilakukan dengan pihak Direktur dan salah satu Karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju.
- b. Wawancara, adalah penggunaan metode yang bertujuan untuk menggali serta mencari hal-hal penting yang mungkin belum dapat dijangkau.³ Mengingat informasi belum tentu valid jika hanya melalui pengamatan tanpa pendalaman, maka metode pengumpulan informasi juga dilakukan dengan melakukan wawancara secara langsung kepada informan yakni melibatkan para pihak diantaranya Direktur Hotel dan para karyawan dalam berbagai bidang pekerjaan di Hotel Pantai Indah. Untuk memudahkan pelaksanaannya, wawancara harus dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*).
- c. Penyajian data, adalah proses pengaturan data secara sistematis dan jelas agar dapat dipahami dengan mudah, sehingga memungkinkan untuk mengambil kesimpulan.⁴ Dalam prosesnya langkah pertama yakni menampilkan data, melibatkan penyusunan informasi dalam bentuk naratif yang memungkinkan untuk menarik kesimpulan yang akurat tentang subjek penelitian mengenai

²Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa* (Surakarta: Cakra Books, 2019), h. 140.

³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, (Cet.III; Bandung: Alfabeta, 2021), h. 205.

⁴Salsabila Mifta Reskia, Langkah- Langkah Menggunakan Teknik Analisis Data Kualitatif, *Jurnal Dolab AI- Powered Learning*, Vol. 9, No.13 (2020), h.2.

Sistem penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju (Analisis konsep *Ijārah* dan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022).

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan perangkat untuk memperoleh data ataupun informan dari informasi sebagai sumber data dan informasi penting dalam proses penelitian. Adapun instrumen yang dipersiapkan untuk mendukung penelitian ini yaitu pedoman wawancara, *handphone*, dan *notebook*.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data adalah susunan kegiatan dalam mengelola data agar suatu fenomena yang terjadi memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah. Setelah terkumpulnya sumber data melalui instrumen pengumpulan data. Maka selanjutnya data akan dianalisa secara kualitatif yang berkelanjutan dan sepanjang program, mulai dari penetapan masalah, pengumpulan data dan setelah data terkumpulkan hingga menarik kesimpulan kemudian menentukan hasil. Adapun teknik pengelolaannya adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, abstrak dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan dan berlangsung secara terus-menerus selama penelitian dilakukan.⁵ Untuk itu peneliti akan melaksanakan proses penyederhanaan data dengan memilih data yang pokok sesuai dengan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu Sistem Penetapan Upah Karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju melalui Analisis konsep *Ijārah* dan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022.

b. Penyajian Data

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2021), h. 109.

Membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁶ Dalam hal ini subjek penelitian mengenai Sistem penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju (Analisis Konsep *Ijārah* dan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022).

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan juga harus perlu diverifikasi agar benar-benar dapat dipertanggung jawabkan dan harus diuji kebenaran, kekokohan dan kecocokannya yang merupakan validitasnya. Kesimpulan yang pada awalnya belum terdefinisi dengan jelas akan menjadi lebih terperinci seiring dengan prosesnya.⁷

G. Pengujian Keabsahan Data

Dalam proses penelitian kualitatif ini, data yang dapat dinyatakan valid jika tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang menjadi pusat penelitian. Dalam pengujian ini peneliti menggunakan cara triangulasi atau metode perbandingan data atau informasi dari sudut pandang teori yang berbeda. Dalam hal ini peneliti menggunakan tiga triangulasi yakni diantaranya:

- a. Triangulasi waktu, ialah menggunakan cara pengecekan dengan observasi, kemudian wawancara pada waktu dan situasi yang berbeda. Maka menggunakan metode yang berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.⁸ Adapun peneliti menggunakan triangulasi waktu tersebut pada pagi dan siang hari pada saat melakukan wawancara di Hotel Pantai Indah Mamuju.

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2021), h. 110.

⁷Matthew B. Miles A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif* (Jakarta: UI- Press, 2017), h.19.

⁸Sigit Hermawan, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*, (Cet. I; Malang: Media Nusa Creative, 2016), h.232.

- b. Triangulasi teknik, adalah triangulasi yang bertujuan untuk menguji kepercayaan data dengan mengecek langsung dari sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda.⁹ Dengan memanfaatkan triangulasi teknik, penelitian dapat menjadi lebih komprehensif dan hasil datanya lebih dapat diandalkan karena didukung oleh data dari berbagai sumber dan pendekatan. Ini juga dapat mengurangi kesamaran informasi dan meningkatkan kepercayaan terhadap temuan yang diperoleh dalam penelitian.
- c. Triangulasi sumber, ini biasa digunakan untuk memastikan kebenaran data yang diperoleh dari beberapa sumber yang terkait, yakni menelusuri lebih jelas pada sistem penetapan upah di Hotel Pantai Indah Mamuju berdasarkan analisis dari hukum Islam (Konsep *Ijārah*) dan hukum positif yang berlaku (Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022).¹⁰

⁹Muhammad Rijal Fadli, Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif, *Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum* (Vol. 21, No.1; Universitas Negeri Yogyakarta, 2021), h.55.

¹⁰Sigit Hermawan, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*, (Cet. I; Malang: Media Nusa Creative, 2016), h.230.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Hotel Pantai Indah

1. Profil Hotel Pantai Indah Mamuju.

Hotel Pantai Indah merupakan salah satu perhotelan bernuansa Islam, dimana telah mengutamakan konsep syariah yakni dari segi fasilitas dan pelayanan kepada tamu. Terletak di jalan Badau Nomor 25, Rimuku, Kecamatan Mamuju, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat. Hotel ini didirikan dan diresmikan pada tanggal 25 Desember 2015 yang dinaungi oleh PT. Pantai Indah Paranita salah satu usaha yang dimiliki oleh Bapak H. Kalman Bora yang merupakan pengusaha kelahiran tanah mandar yang sebelumnya telah lama mengembangkan usahanya mencari peruntungan di Kota Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur. Beliau juga memiliki cabang usaha dengan menggunakan konsep yang sama yaitu Hotel Meganita di Jalan Pattalundru Nomor 04, Binanga, Kecamatan Mamuju, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat. Hotel ini dibangun untuk memenuhi kebutuhan akomodasi bagi wisatawan yang berkunjung ke Mamuju baik wisatawan lokal maupun mancanegara. Fasilitas yang disediakan ialah mencakup kamar penginapan, *restaurant*, *meeting room*, *ball room* dan *mushollah*.¹

Hotel Pantai Indah didirikan di kota Mamuju, yang dimana merupakan wilayah yang tinggi akan potensi bisnis dan pariwisata. Dalam hal ini telah menjadikan suatu unsur yang sangat dibutuhkan dalam membuat akomodasi. Saat ini persaingan usaha perhotelan sangatlah ketat khususnya di kota Mamuju yang merupakan tempat ramai pengunjung dari luar daerah. Maka dari itu semakin tinggi

¹Wawancara dengan Umar, Direktur Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

pula permintaan akomodasi penginapan dengan tarif yang bervariasi sesuai dengan kebutuhan ataupun keinginan konsumen.

Hotel Pantai Indah menawarkan keramahan dengan prinsip syariah yang penuh keindahan, kehangatan, dan kepedulian kepada tamu yang berkunjung. Selain itu juga disediakan fasilitas umum *mushollah* dan fasilitas pribadi seperti mukenah, Al-Qur'an serta petunjuk arah kiblat pada tiap- tiap kamar.² Hotel ini memiliki 3 lantai dengan 29 kamar tidur (*Guest room*), yang terdiri dari 4 *room type* yaitu *standart*, *superior*, *deluxe* dan *executive* dengan harga yang bervariasi pula. Selain itu, di Hotel Pantai Indah juga menyediakan fasilitas ruang pertemuan/ rapat (*meeting room*), ruang aula (*ball room*) untuk acara pernikahan, *launching* produk, rapat dengan jumlah peserta banyak dan acara seminar. Dari sekian fasilitas yang disediakan ditentukan standar harga sesuai dengan kualitas dan kapasitas jumlah tamu yang dimuat.

2. Visi- misi Hotel Pantai Indah.

Hotel Pantai Indah memiliki visi yaitu tetap unggulkan pelayanan yang menjadi penentu perhotelan syariah yang ada di Sulawesi Barat khususnya di Kota Mamuju. Bertujuan agar memberikan gambaran tentang masa depan yang diinginkan, sebab visi yang jelas dapat memotivasi anggota dalam suatu organisasi untuk bekerja menuju tujuan bersama. Adapun misi yang diterapkan ialah:

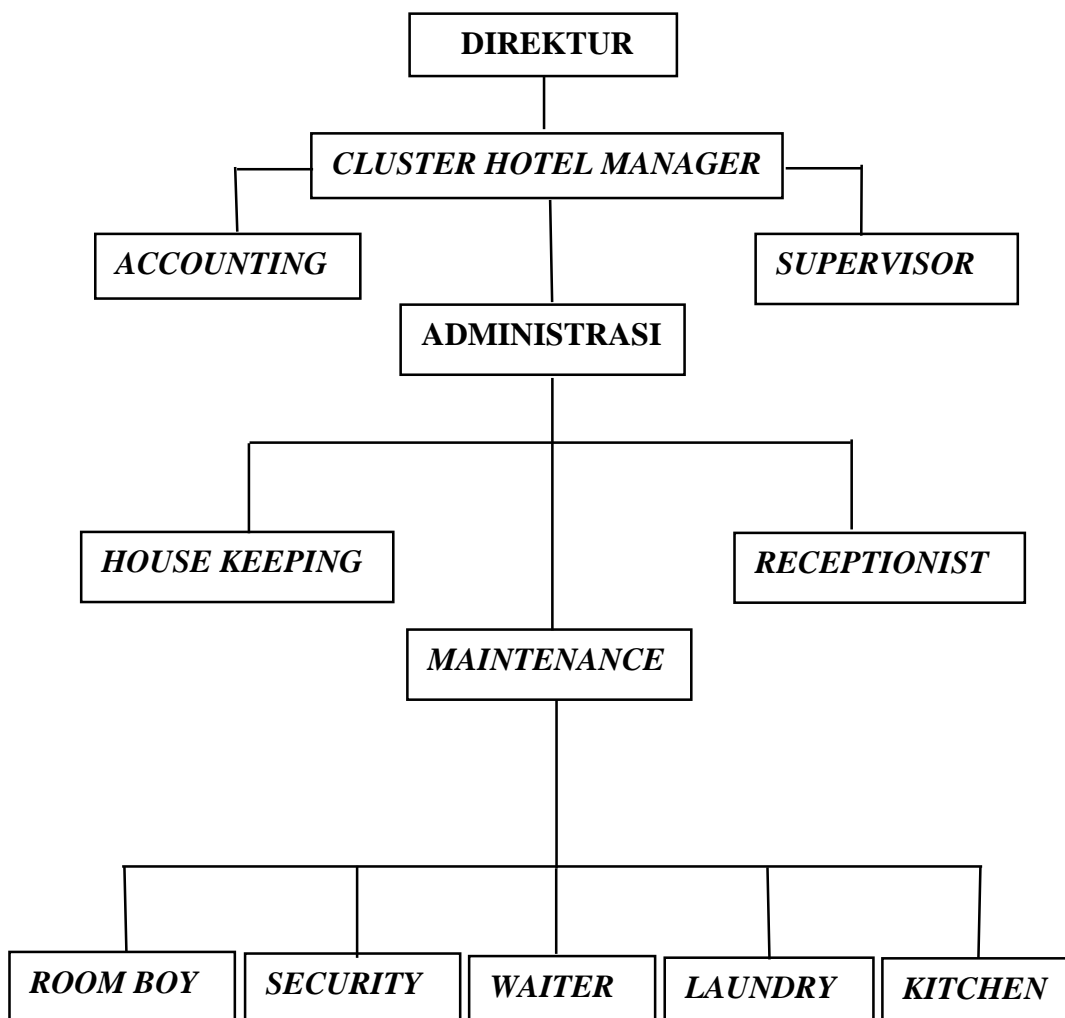
- a. Memberikan layanan berkualitas, seperti menyediakan fasilitas dan layanan yang memenuhi standar syariah.
- b. Menghormati nilai- nilai Islam, yakni memastikan semua aspek operasional termasuk makanan, hiburan dan layanan sesuai dengan ajaran Islam.
- c. Menciptakan lingkungan yang nyaman, yaitu upaya membangun atmosfer yang mendukung kenyamanan dan kedamaian bagi para tamu.

²Wawancara dengan Agung Rifai, *Receptionist* Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

- d. Mempertahankan *merk/* nama perusahaan di era persaingan yang ketat dalam membangun landasan yang kokoh guna upaya mengembangkan usaha dan terus-menerus memperoleh para pelanggan baru.
- e. Inovasi berkelanjutan, yaitu terus mengembangkan layanan dan fasilitas yang sejalan dengan kebutuhan tamu.

3. Struktur organisasi Hotel Pantai Indah.

Adapun struktur organisasi yang ada di Hotel Pantai Indah, sebagai berikut:³



³Wawancara dengan Umar, Direktur Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

Jumlah karyawan secara keseluruhan di Hotel Pantai Indah yakni sebanyak 20 orang dengan menempati berbagai bidang pekerjaan, diantaranya:

- 1) Umar dengan jabatan sebagai Direktur di Hotel Pantai Indah (jam kerja disesuaikan)
- 2) Sulistiono dengan jabatan sebagai *Cluster Hotel Manager* di Hotel Pantai Indah dan Hotel Meganita di Mamuju (jam kerja disesuaikan)
- 3) Humairah dengan jabatan sebagai *Accounting* (jam kerja disesuaikan)
- 4) M. Abid Fabian bekerja dibidang Administrasi (jam kerja disesuaikan)
- 5) Vera Verdiana bekerja dibidang *Receptionist* pada *shift* pagi (jam kerja 07:00 pagi – 15:00 sore)
- 6) M. Rifki Arif bekerja dibidang *Receptionist* pada *shift* siang (jam kerja 13:00 siang – 21:00 malam)
- 7) Agung Rifai bekerja dibidang *Receptionist* pada *shift* malam (jam kerja 21:00 malam – 07:00 pagi)
- 8) Jaharil bekerja dibidang *Room boy* pada *shift* pagi (jam kerja disesuaikan)
- 9) Eko Prasetyo bekerja dibidang *Room boy* pada *shift* pagi (jam kerja 07:00 pagi – 15:00 sore)
- 10) Sulham bekerja dibidang *Room boy* pada *shift* siang (jam kerja 16:00 sore– 24:00 malam)
- 11) M. Arif bekerja dibidang *Security* (jam kerja disesuaikan)
- 12) Asilah bekerja dibidang *Waiter/ Waitress* pada *shift* pagi (jam kerja 07:00 pagi – 15:00 sore)
- 13) Sri Indah Sari bekerja dibidang *Waiter/Waitress* pada *shift* pagi (jam kerja 07:00 pagi – 15:00 sore)
- 14) Sahrul bekerja dibidang *Maintenance* pada *shift* pagi (jam kerja disesuaikan)

- 15) Haisah bekerja dibidang *Kitchen* pada *shift* pagi (jam kerja disesuaikan)
- 16) Ratih Pratiwi bekerja dibidang *Kitchen* pada *shift* pagi (jam kerja 07:00 pagi – 15:00 sore)
- 17) Hartati bekerja dibidang *Kitchen* pada *shift* malam (jam kerja disesuaikan)
- 18) Salmiah bekerja dibidang *Kitchen* pada *shift* siang (jam kerja 13:00 siang – 21:00 malam)
- 19) Satriawati bekerja dibidang *Laundry* pada *shift* pagi (jam kerja 07:00 pagi – 15:00 sore)
- 20) Nurmalasari bekerja dibidang *Laundry* pada *shift* pagi (jam kerja 07:00 pagi – 15:00 sore).

Pihak Direktur dalam merekrut karyawan yakni atas pertimbangan beban operasional kerja. Maka, dari keseluruhan total karyawan tersebut dianggap sudah menjadi formasi yang tepat. Hotel sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa tidak boleh merekrut karyawan dengan jumlah yang minim dengan alih agar upah yang diberikan dapat sesuai dengan UMK di Kabupaten Mamuju. Sebab jika sewaktu- waktu pengunjung hotel mengalami kenaikan maka pentingnya peran kerja karyawan agar dapat melakukan pelayanan yang maksimal. Baik di bagian *Front office*, *House keeping*, *Security*, dll.⁴

B. Praktik Penetapan Upah di Hotel Pantai Indah Mamuju

1. Klasifikasi tingkatan pekerjaan di Hotel Pantai Indah.

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap yang dimaksud dalam hal ini ialah seorang pekerja yang dipekerjakan dengan kontrak jangka panjang, biasanya mendapatkan gaji tetap dan manfaat lainnya seperti asuransi kesehatan dan cuti tahunan. Di Hotel Pantai Indah

⁴Wawancara dengan Umar, Direktur Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 21 Oktober 2024.

terdapat 5 orang yang berstatus karyawan tetap dengan menerima upah senilai Rp 2.500.000,- dalam periode satu bulan kerja diantaranya Direktur dan 4 karyawan lainnya, mereka yang berstatus karyawan tetap telah melalui beberapa tahap sebelumnya sehingga dapat mencapai tingkatan ini.

Adapun menurut penuturan Bapak Umar mengenai sistem kerja di Hotel Pantai Indah, yaitu:

“Kami merekrut karyawan kedalam 3 golongan status kerja. Itu sesuai dengan kualitas dan kemampuan para karyawan, yah jadi kalau misalnya mau naik jabatan harus bagus cara kerjanya”.⁵

Bapak Umar selaku Direktur dalam hal melakukan upaya peningkatan operasional hotel, yakni dengan melaksanakan *training* secara rutin baik untuk karyawan yang telah lama bekerja maupun yang baru diterima bekerja di Hotel Pantai Indah. Selain itu, beliau selaku pihak yang berwenang mengelola serta mengawasi berjalannya pekerjaan dituntut untuk bersikap tegas apabila ada karyawan yang melakukan pelayanan yang kurang optimal kepada tamu yang menginap. Sebab sedikit celah kesalahan yang dilakukan karyawan, akan memberi dampak yang berkepanjangan terhadap eksistensi Hotel. Maka dari itu seorang Direktur harus teliti dalam menjalankan suatu usaha. Disamping itu menurut salah satu karyawan lainnya yakni:

“Pada saat pertama kali saya masuk kerja, gaji yang saya terima itu Rp 900.000,- dengan sistem upah harian (Rp 30.000,- perhari) dan ditempatkan di bidang *roomboy* karena pada saat itu lowongan yang ada hanya itu. Sambil saya menjalani *training* dari hotel, saya ditawari kontrak kerja selama 6 bulan dengan syarat hingga pada akhirnya ditetapkan sebagai karyawan tetap seperti sekarang ini dengan gaji Rp 2.500.000,-”.⁶

⁵Wawancara dengan Umar, Direktur Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

⁶Wawancara dengan M. Arif, Karyawan Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

Beliau ialah karyawan yang bekerja di Hotel Pantai Indah sebagai *security* dengan status kerja karyawan tetap. Karyawan tetap yang dimaksud dalam hal ini yakni seseorang yang dipekerjakan dengan jangka waktu panjang atas dasar prestasi kerja yang baik sehingga pihak direktur memberi kenaikan status kerja. Beliau sebelumnya bekerja di Hotel Pantai Indah pada tahun 2020 dengan masa percobaan 1 bulan hingga pada akhirnya dikenakan kontrak dan menjadi karyawan tetap.

b. Karyawan Kontrak

Yang dimaksud dengan karyawan kontrak ialah seorang pekerja yang dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Adapun jumlah karyawan kontrak di Hotel Pantai Indah sebanyak 9 orang, dengan nominal upah yang diterima Rp 1.200.000,- dengan sistem upah harian. Karyawan dalam status kerja kontrak ini untuk dapat melanjutkan perpanjangan masa kerjanya wajib memenuhi kriteria hotel sebagai syaratnya. Seperti memiliki kinerja yang bagus dalam hal pelayanan hotel, tidak pernah melakukan hal-hal yang dapat merusak citra hotel baik didalam maupun diluar, memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan pengaruh baik kepada sesama karyawan. Dalam hal ini karyawan kontrak dibebankan pekerjaan diatas surat perjanjian yang dibuat oleh Direktur selaku pimpinan di Hotel Pantai Indah yang menilai langsung kinerja dari karyawan tersebut.⁷ Berikut hasil wawancara dengan salah satu karyawan berstatus kontrak:

“Gaji saya pertama kali bekerja di Hotel ini sebesar Rp 900.000,- dalam satu bulan penuh, sama juga dengan karyawan lainnya gajinya masih sistem upah harian, jika kami tidak masuk kerja maka gajinya tidak dihitung. Itu sudah kesepakatan kami dengan pihak hotel pada saat sebelum diterima bekerja. Ketika saya ditetapkan sebagai karyawan tetap, gaji yang saya terima dikenakan sistem upah bulanan, jadi masuk kerja atau tidaknya gajinya tetap berjalan 1 bulan *full* sebesar Rp 2.500.000,-.”⁸

⁷Wawancara dengan Haisah, Karyawan Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

⁸Wawancara dengan Sahrul, Karyawan Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

Beliau merupakan karyawan yang bekerja di bidang *maintenance*. Beliau sudah cukup lama bekerja di Hotel Pantai Indah sejak tahun 2016. Ia pada awalnya bekerja dan diterima dibidang *security* selama 4 tahun hingga pada akhirnya di pindahkan pada bidang pekerjaan yang sekarang dengan status karyawan tetap. Disamping itu karyawan lainnya mengatakan:

“Untuk karyawan kontrak sendiri, sistem upah yang dikenakan ialah upah harian dengan nominal Rp 40.000,- perhari diluar hitungan gaji lembur dan gaji bonus. Biasanya gaji yang saya terima tiap bulan seputaran Rp 1.000.000,- sampai Rp 1.200.000,- karena dihitung tergantung dari berapa hari saya masuk kerja”.⁹

Beliau merupakan karyawan mutasi pindahan dari cabang Hotel Meganita. Namun demikian, ia tetap melewati masa percobaan kerja selama 3 bulan hingga pada akhirnya ditetapkan kontrak per 6 bulan di bidang *roomboy*. Sistem upah yang didapatkan ialah upah harian.

“Untuk gaji yang saya terima yaitu dengan sistem upah harian sebesar Rp 40.000,- perhari. Tugas saya disini menyiapkan makanan untuk sarapan atasan kami, karyawan dan juga tamu hotel dengan menu yang tentunya berbeda. Tidak ada kesulitan dalam menjalani pekerjaan ini, hanya saja kada kami kewalahan ketika tamu hotel yang menginap jumlahnya banyak karena memasak itu butuh tenaga lebih”.¹⁰

Beliau sudah bekerja di Hotel Pantai Indah sejak tahun 2020, pada saat itu hotel membuka lowongan pekerjaan karena *covid-19* sehingga membutuhkan tenaga kerja tambahan. Ibu Haisah diterima bekerja tanpa melewati masa percobaan dan ditempatkan di bidang *kitchen* sebagai koki masak, karena beliau sebelumnya pernah bekerja di cabang usaha *restaurant* masakan Padang milik Bapak H. Kalman Bora.

c. Karyawan dalam masa percobaan (*Training*)

⁹Wawancara dengan Jaharil, Karyawan Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

¹⁰Wawancara dengan Haisah, Karyawan Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

Karyawan dalam masa percobaan atau disebut dengan *training* ialah karyawan yang masih dalam masa percobaan untuk menilai kinerja dan kesesuaian mereka dengan perusahaan. Jumlah karyawan dengan status *training* di Hotel Pantai Indah sebanyak 6 orang, nominal upah yang diterima Rp 900.000,- yakni dengan sistem upah harian. Umumnya, periode *training* berlangsung antara 3 bulan hingga 6 bulan. Selama masa tersebut, perusahaan dapat mengevaluasi kemampuan, disiplin, dan adaptasi karyawan terhadap budaya kerja. Jika karyawan berhasil melewati masa *training*, maka mereka akan diangkat menjadi karyawan kontrak dengan upah yang lebih di atas dibandingkan dengan yang pernah diterima sebelumnya. Namun, jika karyawan tersebut tidak dapat melewati tahap *training* maka mereka akan di tempatkan dibidang yang sesuai dengan kemampuannya dan pimpinan akan melakukan *rolling* di tiap bidang kerja.¹¹ Berikut hasil wawancara dengan salah satu karyawan *training*.

“Disini saya masih menjalani tahap *probation* dengan sistem upah harian sebesar Rp 30.000,- perhari. Tugas saya disini bukan hanya di bagian admin saja, tapi seringkali mengganti kekosongan kerja di hotel. Misalnya ada karyawan yang sakit jadi saya yang menggantikannya dan juga jika ada *departement* yang butuh tenaga saya juga ikut mengambil alih”.¹²

Ia merupakan karyawan yang dulunya pekerja *fresh graduate* yang mana belum pernah memiliki pengalaman kerja apapun. Pada awal diterimanya, ia langsung mengikuti *training* dengan masa percobaan 6 bulan lamanya, hingga pada akhirnya menjalani pekerjaan di bidang administrasi dimana ia bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan surat-menyurat dan pencatatan. Sedangkan penuturan menurut karyawan *training* lainnya.

¹¹Wawancara dengan M. Abid Fabian, Karyawan Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

¹²Wawancara dengan M. Abid Fabian, Karyawan Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

“Untuk gaji yang saya terima, dirasa sesuai dengan beban dan tanggung jawab kerja di hotel ini. Karena tugas saya *shift* malam tidak terlalu berat. Ini merupakan pekerjaan sampingan saya sebagai mahasiswa”.¹³

Ia merupakan karyawan yang diterima beberapa bulan yang lalu yang ditugaskan dibidang *Receptionist* untuk *shift* malam. Sama dengan M. Abid Fabian, gaji yang dikenakan juga dengan sistem upah harian sebesar Rp 30.000,- perhari. Adapun tugas yang berikan kepadanya ialah menerima dan melayani tamu yang akan menginap yang *check in* di Hotel pada malam hari hingga dini hari.

2. Pelaksanaan pemberian upah karyawan di Hotel Pantai Indah.

Ketika berbicara perihal upah yang diberikan kepada karyawan, di Hotel Pantai Indah pemberian upah berdasarkan *income* perusahaan dan memberlakukan sistem gaji bonus ketika omset yang diterima melebihi target perusahaan pada saat itu yang dilihat dari hitungan yang dibuat oleh *Accounting* Hotel Pantai Indah. Di Hotel Pantai Indah upahnya diserahkan oleh Direktur kepada para karyawan secara langsung dan tunai. Proses penghitungan upah yang diberlakukan di hotel ini ialah dengan jangka waktu kerja 8 jam perhari setiap 1 minggunya selama 1 periode (1 bulan penuh). Akan tetapi ketika karyawan hanya mampu menanggunghkan jangka waktu kerja sebagian dari waktu yang ditentukan, maka hotel hanya akan memberikan separuh gaji saja. Upah yang diterima merupakan gaji bersih yang sudah dipotong dengan tunjangan kesehatan (BPJS Ketenagakerjaan) dan juga potongan kas bon apabila karyawan mengambil upahnya diawal waktu periode.¹⁴

Klasifikasi/golongan upah yang diberikan yakni dilihat berdasarkan dari status pekerjaan yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan dalam masa percobaan (*training*).¹⁵

¹³Wawancara dengan Agung Rifai, Karyawan Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

¹⁴Wawancara dengan Umar, Direktur Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

¹⁵Wawancara dengan M. Arif, Karyawan Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

a. Karyawan Tetap

Tabel 1.1

No.	Tanggal Periode	Upah bulanan (Rp)	Bonus (UP x 50%)	Total Nominal (Rp)
1.	5 Januari	2.500.000,-	-	2.500.000,-
2.	5 Februari	2.500.000,-	1.250.000,-	3.750.000,-
3.	5 Maret	2.500.000,-	-	2.500.000,-
4.	5 April	2.500.000,-	-	2.500.000,-
5.	5 Mei	2.500.000,-	-	2.500.000,-
6.	5 Juni	2.500.000,-	1.250.000,-	3.750.000,-
7.	5 Juli	2.500.000,-	-	2.500.000,-
8.	5 Agustus	2.500.000,-	-	2.500.000,-
9.	5 September	2.500.000,-	-	2.500.000,-
10.	5 Oktober	2.500.000,-	1.250.000,-	3.750.000,-
11.	5 November	2.500.000,-	-	2.500.000,-
12.	5 Desember	2.500.000,-	-	2.500.000,-

b. Karyawan Kontrak

Tabel 1.2

No.	Tanggal Periode	Upah harian (Rp)	Upah (UP x 50%)	Total Nominal (Rp)
1.	5 Januari	40.000,- x 30 hari = 1.200.000,-	-	1.200.000,-
2.	5 Februari	40.000,- x 30 hari = 1.200.000,-	600.000,-	1.800.000,-
3.	5 Maret	40.000,- x 30 hari = 1.200.000,-	-	1.200.000,-
4.	5 April	40.000,- x 30 hari = 1.200.000,-	-	1.200.000,-
5.	5 Mei	40.000,- x 30 hari = 1.200.000,-	-	1.200.000,-
6.	5 Juni	40.000,- x 30 hari = 1.200.000,-	600.000,-	1.800.000,-
7.	5 Juli	40.000,- x 30 hari = 1.200.000,-	-	1.200.000,-
8.	5 Agustus	40.000,- x 30 hari = 1.200.000,-	-	1.200.000,-
9.	5 September	40.000,- x 30 hari = 1.200.000,-	-	1.200.000,-

10.	5 Oktober	40.000,- x 30 hari = 1.200.000,-	600.000,-	1.800.000,-
11.	5 November	40.000,- x 30 hari = 1.200.000,-	-	1.200.000,-
12.	5 Desember	40.000,- x 30 hari = 1.200.000,-	-	1.200.000,-

c. Karyawan *Training*

Tabel 1.3

No.	Tanggal Periode	Upah bulanan (Rp)	Upah (UP x 50%)	Total Nominal (Rp)
1.	5 Januari	30.000,- x 30 hari = 900.000,-	-	900.000,-
2.	5 Februari	30.000,- x 30 hari = 900.000,-	450.000,-	1.350.000,-
3.	5 Maret	30.000,- x 30 hari = 900.000,-	-	900.000,-
4.	5 April	30.000,- x 30 hari = 900.000,-	-	900.000,-
5.	5 Mei	30.000,- x 30 hari = 900.000,-	-	900.000,-

6.	5 Juni	30.000,- x 30 hari = 900.000,-	450.000,-	1.350.000,-
7.	5 Juli	30.000,- x 30 hari = 900.000,-	-	900.000,-
8.	5 Agustus	30.000,- x 30 hari = 900.000,-	-	900.000,-
9.	5 September	30.000,- x 30 hari = 900.000,-	-	900.000,-
10.	5 Oktober	30.000,- x 30 hari = 900.000,-	450.000,-	1.350.000,-
11.	5 November	30.000,- x 30 hari = 900.000,-	-	900.000,-
12.	5 Desember	30.000,- x 30 hari = 900.000,-	-	900.000,-

3. Deskripsi data penelitian.

Dalam menetapkan upah karyawan, di Hotel Pantai Indah belum mengikuti standar Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2023 yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022. Hal tersebut penting karena adanya surat edaran yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah mengenai penetapan Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten telah dijadikan sebagai landasan hukum bagi Perusahaan yang telah memenuhi syarat (kecuali usaha mikro dan kecil). Pemerintah melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor

18 Tahun 2022 telah mengatur tentang segala ketentuan mengenai penetapan upah minimum tahun 2023 untuk semua wilayah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Indonesia.

Bagi calon karyawan yang hendak melamar pekerjaan di Hotel Pantai Indah, terlebih dahulu harus mengetahui apa saja yang menjadi syarat- syarat tertentu yang akan di ikuti ketika menjadi karyawan di hotel ini. Seperti yang diketahui Hotel Pantai Indah telah mengikuti standar aturan keislaman yang mana para pekerja khususnya karyawati harus mengenakan pakaian yang sopan dan sesuai dengan syariat Islam (memakai hijab), disamping itu karyawan diwajibkan mengucapkan salam kepada tamu hotel sebagai bentuk penghargaan sebab tamu adalah raja.¹⁶

Ketika pihak perusahaan yang diwakili oleh Direktur melakukan *interview* kepada calon karyawan, maka disini akan diberitahukan jenis pekerjaan apa yang hendak dilakukan oleh karyawan nantinya. Juga nominal upah yang akan diterima dan menanyakan seputar kesiapan calon karyawan akan tanggung jawab yang akan dibebankan kedepannya. Adapun yang ditunjuk sebagai pihak yang berwenang untuk menerima atau menolak karyawan yang ingin melamar pekerjaan juga diwenangkan kepada Direktur yang merupakan pimpinan hotel. Namun jika pimpinan hotel sedang berhalangan, maka wewenangnya diserahkan sementara kepada *Manager*.¹⁷

Pada dasarnya di Hotel Pantai Indah dalam menyeleksi calon karyawan yakni memprioritaskan karyawan yang sudah memiliki pengalaman di bidang pelayanan jasa, agar proses *training* tidak terlalu lama sebab akan berpengaruh kepada sistem kerja di hotel. Bagi karyawan yang pernah memiliki pengalaman kerja diberikan waktu percobaan dalam kurun waktu paling lambat 3 bulan, sebagai

¹⁶Wawancara dengan Haisah, Karyawan Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

¹⁷Wawancara dengan Umar, Direktur Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

upaya seleksi tahap kedua yang mana sebelumnya telah dilakukan saat *interview*¹⁸. Akan tetapi jika karyawan yang diterima merupakan *fresh graduate* atau karyawan yang belum pernah memiliki pengalaman kerja di bidang pelayanan jasa, maka hotel memberikan fasilitas berupa *training* mengenai tata cara pelayan pada hotel sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilakoni. Misalnya karyawan yang diterima akan ditempatkan di *Departement Reception*, maka pelatihan yang diberikan ialah seputar tata cara melayani tamu hotel dengan baik dan benar, etika berbicara kepada tamu hotel yang baik dan benar, tata cara menangani masalah ketika ada kendala yang dihadapi akibat keluhan dari tamu yang menginap, cara menjalin kerja sama yang baik antar karyawan, dan lain sebagainya.¹⁹ Berikut hasil wawancara dengan Bapak Umar selaku Direktur Hotel Pantai Indah:

“Sistem gaji yang kami terapkan di Hotel Pantai Indah tentunya mengikuti dengan kemampuan yang dimiliki. Artinya disini ketika hotel memberikan gajinya kepada karyawan sesuai dengan *income* yang didapatkan, maka secara langsung hal tersebut juga sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan oleh setiap karyawan. Memang diakui hotel ini merupakan tempat yang ramai pengunjung baik untuk sekedar menginap atau menyewa fasilitas *ballroom* untuk acara pernikahan, seminar dan rapat kerja instansi. Tapi hal tersebut tidak berlangsung setiap harinya, karena adakalanya hotel mengalami sepi pengunjung bahkan dalam seharinya tidak ada pengunjung satupun. Saya rasa menjalani usaha seperti ini merupakan untung-untungan, tergantung bagaimana pintarnya kita menyesuaikan keadaan serta mengelola dengan baik agar tidak gulung tikar istilahnya. Adapun ketika hotel didatangi pengunjung yang ramai, kami tetap memberikan gaji bonus kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi karna telah menjalankan pekerjaannya dengan maksimal”.²⁰

Pihak hotel dalam menentukan jumlah besaran upah tidak serta-merta memberi tanpa ada dasar yang kuat, melainkan mengacu pada jumlah *income*

¹⁸Wawancara dengan Jaharil, Karyawan Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

¹⁹Wawancara dengan Agung Rifai, Karyawan Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

²⁰Wawancara dengan Umar, Direktur Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

perusahaan yang didapatkan. Adapun macam upah yang berlaku pada karyawan di Hotel Pantai Indah ialah:

a. Upah Bulanan

Upah bulanan ialah upah yang diberikan kepada setiap pekerja/ karyawan dalam periode 30 hari kerja. Upah tersebut berlaku bagi karyawan yang sudah memiliki jabatan tinggi atau waktu pengabdian yang sudah lama. Biasanya upah ini tetap berjalan walaupun pekerja absen.

b. Upah Harian

Upah harian ialah upah yang diberikan kepada pekerja non tetap dalam jangka waktu perhari, yangmana apabila pekerja tersebut absen maka upahnya tidak berlaku. Adapun jumlah kalkulasi upah harian tergantung berapa hari karyawan tersebut masuk kerja.

c. Upah Bonus

Upah bonus berlaku pada saat Perusahaan mengalami kenaikan omset secara beruntun, dan upah ini juga sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaan dengan prima.

4. Data informan.

Dari penelitian ini yang menjadi informan ialah Direktur dan 6 karyawan dari tiga tingkat status kerja (tetap, kontrak dan *training*) yang terlibat dalam proses kerja di Hotel Pantai Indah. Berikut beberapa ulasan serta penjelasan dari informan antara lain:

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Posisi/ Jabatan	Status Pekerjaan
1	Umar	L	51	Direktur	-

2	M. Arif	L	54	<i>Security</i>	Karyawan Tetap
3	Sahrul	L	49	<i>Maintenance</i>	Karyawan Tetap
4	Jaharil	L	24	<i>Roomboy</i>	Karyawan Kontrak
5	Haisah	P	44	<i>Kitchen</i>	Karyawan Kontrak
6	M. Abid Fabian	L	22	<i>Admin</i>	Karyawan Training
7	Agung Rifai	L	26	<i>Reception</i>	Karyawan Training

C. Analisis Konsep *Ijārah* dan Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022 di Hotel Pantai Indah (Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2023)

1. Kesesuaian konsep *Ijārah* terhadap sistem penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah.

Kesesuaian konsep *ijārah* terhadap praktik penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah sudah memenuhi kriteria dalam hukum Islam. Dimana pada Hotel Pantai Indah sudah memenuhi unsur rukun dan syarat dalam konsep *ijārah* , mulai dari awal proses karyawan diterima kerja hingga mendapatkan upahnya. Adapun unsur rukun dan syarat yang dimaksud ialah:

a. Rukun *ijārah*

Rukum *ijārah* terdiri dari 4 yang mana di Hotel Pantai Indah ini telah terpenuhi semua unsurnya.

- 1) *Aqid* yang dimaksud pada praktik upah- mengupah di Hotel Pantai Indah yaitu antara Direktur sebagai *Mu'jir* atau orang yang memberi pekerjaan dan karyawan sebagai *Musta'jir* atau orang yang menerima upah.
- 2) *Sighat* yang dimaksud dalam hal ini ialah *ijab* dan *qabul* berupa ungkapan atau proses negosiasi yang terjadi pada saat *interview* lamaran kerja.
- 3) *Ujrah* ialah upah yang diberikan pada karyawan di Hotel Pantai Indah telah sesuai dengan aturan Islam yakni ditetapkan sebelum memulai pekerjaan dan diketahui secara jelas nominalnya dengan segala syarat dan ketentuan yang berlaku. Adapun dasar hukumnya terdapat dalam hadis Rasulullah SAW:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ

Artinya:

Dari Abi Said al Khudri ra. Sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya”. (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah) Kitab Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam.²¹

- 4) Manfaat yang dimaksud dalam hal upah- mengupah ini ialah jenis pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan sudah diketahui pada saat sebelum melamar pekerjaan, melalui informasi lowongan pekerjaan di Hotel Pantai Indah. Adapun ketika terjadi *rolling* kerja maka Direktur akan tetap memberikan informasi sebelumnya kepada karyawan yang akan diberikan pekerjaan.

b. Syarat *ijārah*

²¹Ilfi Nur Diana, *Hadis- Hadis Ekonomi*, (Cet. I; Malang: UIN Maliki Press, 2012), h. 45.

- 1) Jika dilihat dari usia masing- masing dari para karyawan di Hotel Pantai Indah, maka sudah dapat dikatakan *baligh* dan juga berakal dibuktikan dengan *skill* para pekerja melaksanakan tugasnya masing-masing. Hal ini juga berkaitan dengan firman Allah SWT yang tercantum dalam QS. Al-Qashash/ 28:26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemahnya:

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: Wahai Ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.²²

Terjemahan Bahasa Mandar:

“Salah mesana tau pole di da’dua to baine di’o ma’uang: “E ama’u, alai rapang to me’uya’ (siola tau), sawa’ sitongangna to kamenang macoa iya muala pe’uya’ iyamo tomagassing na dipokanyang”.²³

- 2) Antara karyawan dengan pihak direktur Hotel Pantai Indah telah terjadi kesepakatan dalam artian tidak adanya paksaan atau diskriminasi kepada karyawan yang hendak melamar pekerjaan di hotel tersebut. Hal ini berdasarkan dalam hadis yang berbunyi.

إِنَّمَا الْبَيْعُ عَنْ تَرَاضٍ

Artinya:

“Sesungguhnya jual beli itu harus dilakukan suka sama suka” (HR. Al-Baihaqi dan Ibnu Majah, serta dinilai shahih oleh Ibnu Hibban).²⁴

- 3) Dalam hal *ijārah alā al-‘amāl* jenis pekerjaan yang diadakan pada saat proses *interview* telah diketahui secara jelas, sehingga karyawan cukup dengan menjalani proses *training* untuk pemantapan kemampuan dibidang yang dikerjakannya. Misalnya bagi karyawan yang bekerja dibidang

²²Kementrian Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya* (Jakarta: PT. Tehazed, 2010), h. 442.

²³Muh. Idham Khalid Bodi, dkk, *Koroang Mala’bi Al-Qur’an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*, (Makassar: Balitbang Agama Makassar, 2019), h.695.

²⁴Ilfy Nur Diana, *Hadis- Hadis Ekonomi*, (Cet. I; Malang: UIN Maliki Press, 2012), h. 48.

kitchen, maka harus dilatih untuk memasak dengan berbagai menu yang nantinya akan disajikan di hotel.

- 4) Jenis pekerjaan yang ditekuni oleh karyawan Hotel Pantai Indah sudah halal dan sah menurut *syara'* yakni dibuktikan dengan label syariah yang digunakan di Hotel Pantai Indah. Maka secara tidak langsung segala sesuatu yang berhubungan dengan bentuk pelayan dan fasilitas yang diberikan kepada tamu hotel sudah memenuhi standar syariah. Hal tersebut juga tecantum dalam hadis yang berbunyi.

أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا اللَّهَ وَأَجْمِلُوا فِي الطَّلَبِ فَإِنَّ نَفْسًا لَنْ تَمُوتَ حَتَّى تَسْتَوْفِيَ رِزْقَهَا وَإِنْ أَبْطَأَ عَنْهَا فَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَجْمِلُوا فِي الطَّلَبِ خُذُوا مَا حَلَ وَدَعُوا مَا حَرَّمَ

Artinya:

“Wahai umat manusia, bertakwalah engkau kepada Allah, dan tempuhlah jalan yang baik dalam mencari rezeki, karena sesungguhnya tidaklah seorang hamba akan mati hingga ia benar-benar telah mengenyam seluruh rezekinya, walaupun terlambat datangnya. Maka bertakwalah kepada Allah dan tempuhlah jalan yang baik dalam mencari rezeki. Tempuhlah jalan-jalan mencari rezeki yang halal dan tinggalkan yang haram” (HR. Ibnu Majah no. 2144, dikatakan shahih oleh Syaikh Al Albani)²⁵

c. Prinsip *ijārah* (upah)

1) Keadilan dan anti diskriminasi

Sebagaimana penuturan dari salah satu karyawan Hotel Pantai Indah, sebagai berikut:

“Sebagai bawahan kami merasa upah yang diberikan masih bisa dikatakan belum adil, karena disini kit bekerja dengan bidang yang berbeda dan pastinya dengan beban kerja yang berbeda pula, sedangkan di hotel ini sistem upahnya berdasarkan status kerja bukan dari bidang apa kami ditempatkan.”²⁶

²⁵Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Cet. II; Semarang: Maktabah Toha Putra, tt), h. 818.

²⁶Wawancara dengan Sahrul, Karyawan Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.

Dalam hasil wawancara tersebut informan mengatakan bahwa upah yang diterapkan di Hotel Pantai Indah belum dapat dikatakan adil. Karena keadilan upah menurut mereka diukur berdasarkan bidang pekerjaan bukan dari status pekerjaannya. Misal karyawan yang bekerja di bidang *roomboy* upahnya tentu berbeda dengan karyawan yang bekerja dibidang *kitchen*. Namun bukan itu yang menjadi tolok ukurnya, melainkan status kerjanya yakni karyawan tetap, kontrak dan *training*.

2) Kelayakan upah pekerja

Dalam hal ini, informasi yang penulis dapatkan berdasarkan penuturan dari salah satu karyawan di Hotel Pantai Indah ialah:

“Kalau dinilai dari kelayakannya, upah kami disini belum mencapai kata layak, apalagi bahan baku sekarang semakin mahal di pasar itu juga belum bisa mencukupi kebutuhan di keluarga. Terkadang kalau gaji saya tidak bisa menutupi biaya hari- hari di rumah, saya ambil kas bon ke *Accounting*. Di sini kami juga tidak mendapatkan banyak tunjangan, hanya ada tunjangan kesehatan BPJS yang ditanggung oleh perusahaan. Saya sendiri untuk mensiasati hal itu, saya mencari pekerjaan tambahan diluar jam kerja saya di hotel, sebagai ojek online”.²⁷

Jadi, berdasarkan dari hasil wawancara penulis dengan informan ialah upah yang didapatkan oleh karyawan di Hotel Pantai Indah jika dinilai dari segi kelayakan kebutuhan hidup belum bisa dikatakan layak, sebab upah yang diterima tidak mencapai batas tarif standar UMK yang berlaku di Kabupaten Mamuju. Hal tersebut sangatlah berpengaruh pada kebutuhan hidup layak para karyawan dalam memenuhi biaya- biaya dalam rumah tangga. Sedangkan jika dinilai dari segi frekuensi kerja yang dilakukan, maka upahnya dianggap sudah layak. Sebab upah yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan pendapatan perusahaan.

²⁷Wawancara dengan M. Arif, Karyawan Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 21 Oktober 2024.

3) Kemerdekaan manusia

Dalam prinsip ini dapat mengambil acuan pada pendapat dari Abraham Maslow yang mana teorinya mengatakan jika manusia selalu berusaha memenuhi kebutuhan dari tingkatan yang paling rendah kemudian akan naik tingkat ketika kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi, begitu seterusnya hingga sampai pada kebutuhan paling tinggi. Adapun kebutuhan dasar yang dimaksud ialah kebutuhan fisiologis yang meliputi makanan, air, udara, rumah dan pakaian.²⁸ Kemudian hasil wawancara dengan salah satu karyawan di Hotel Pantai Indah mengatakan:

“Kami harap ada kebijakan baru hal upah ini, karena makin hari kebutuhan main naik. Kami bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.”²⁹

Berdasarkan dari penuturan beliau bahwa hakikatnya hak karyawan belum sepenuhnya terpenuhi khususnya dalam masalah upah mengupah. Sebab adanya hak serta kebebasan bagi pekerja untuk mengelola pendapatannya sesuai kebutuhan dan tujuan mereka. Sehingga situasi tersebut belum dapat disebut merdeka karena masih belum adanya kesejahteraan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia.

2. Kesesuaian Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022 terhadap sistem penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju.

a. Upah Karyawan

Dalam Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022 dijelaskan secara detail mengenai aturan tentang pemberian upah baik untuk Perusahaan berskala makro maupun Perusahaan yang berskala mikro/kecil. Adapun penetapan upah minimum provinsi diberlakukan kepada Perusahaan-perusahaan berskala besar, sedangkan penetapan upah berdasarkan ketentuan (paling sedikit 50% dari rata-rata

²⁸Andriansyah Bari dan Randy Hidayat, Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merk Gadget, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, (Vol.2 No.1; Universitas Muhammadiyah Palembang, 2022), h.10.

²⁹Wawancara dengan Haisah, Karyawan Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 21 Oktober 2024.

konsumsi masyarakat tingkat Provinsi dan paling sedikit 25% diatas garis kemiskinan tingkat provinsi). Berikut perinciannya:³⁰

Tabel 1.4

Rata- rata konsumsi masyarakat tingkat Provinsi (RKM)	Garis kemiskinan tingkat Provinsi (GK)	Tahun
Rp 1.036.520,-	Rp 437.387,-	2023

Data Badan Pusat Statistik Tahun 2023

Tabel 1.5

RKM Provinsi Sulawesi Barat	Rp 1.036.520,- x 50%	Rp 518.260,-
GK Provinsi Sulawesi Barat	Rp 437.387,- x 25%	Rp 546.733,75

Hasil Perhitungan Upah

Tabel 1.6

Keterangan	Jenis Upah	Jumlah Upah
Karyawan Tetap	Bulanan	Rp 2.500.000,-
Karyawan Kontrak	Bulanan	Rp 1.200.000,-
Karyawan <i>Training</i>	Harian	Rp 900.000,-

Upah Karyawan di Hotel Pantai Indah

³⁰Data Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023.

Berdasarkan hasil kalkulasi diatas, upah yang diterapkan di Hotel Pantai Indah berkisar paling rendah Rp 900.000,- hingga Rp 2.500.000,-. Sedangkan menurut Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022 selain dari penetapan Upah Minimum Kabupaten senilai Rp 2.904.645,30 dapat pula diperoleh dari hasil perhitungan upah bagi usaha mikro/ kecil yakni senilai Rp 518.260,- (paling sedikit 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat tingkat Provinsi) dan Rp 546.733,75 (paling sedikit 25% diatas garis kemiskinan tingkat provinsi). Hal tersebut dapat dilihat bahwa upah di Hotel Pantai Indah ditetapkan berdasarkan dari kesepakatan antara Perusahaan dengan pekerja/buruh dengan mematok upah pada kriteria usaha mikro/kecil. Berdasarkan dalam Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2023 pada putusan ke empat yang berbunyi:

“Terdapat pengecualian terhadap penetapan upah minimum yaitu bagi usaha mikro dan kecil. Maka upahnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pihak Perusahaan dengan pekerja/buruh dengan nilai sekurang- kurangnya sebesar presentase dari rata-rata konsumsi masyarakat menurut data dari bidang statistik”.³¹

b. Durasi kerja

Waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan di Hotel Pantai Indah ialah menyesuaikan dengan pergantian *shift* kerja dengan ketetapan 8 jam kerja diluar waktu lembur.

“Waktu kerja sebagaimana yang dimaksud ialah a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau, b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”³²

³¹Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022, *Tentang Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2023*.

³²Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Bab IV *Ketenagakerjaan*.

Durasi kerja yang berlaku kepada karyawan di Hotel Pantai Indah sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai sistem penetapan upah di Hotel Pantai Indah Mamuju, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hotel Pantai Indah Mamuju menerapkan sistem penetapan upah yang berbasis pada kemampuan perusahaan dengan tetap melihat beban kinerja karyawan dan kebijakan internal perusahaan. Upah yang diberikan kepada karyawan mempertimbangkan faktor- faktor seperti posisi, pengalaman dan kontribusi individu terhadap perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan sistem penetapan upah pada status karyawan tetap, berlaku dengan sistem upah bulanan dengan nominal upah Rp 2.500.000,-, sedangkan pada status karyawan kontrak berlaku sistem upah harian dengan rata- rata kisaran nominal Rp 1.200.000,- dan karyawan *training* berlaku pula sistem upah harian dengan rata- rata kisaran nominal Rp 900.000,- . Adapun penetapan upah tersebut diluar dari tunjangan kesehatan (BPJS Ketenagakerjaan), upah lembur dan upah bonus dalam periode 1 bulan kerja.
2. Konsep *Ijārah* terhadap sistem penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju belum sesuai dengan prinsip upah dalam hukum Islam, yakni diantaranya keadilan/ anti diskriminasi, kelayakan upah pekerja dan kemerdekaan manusia. Namun disamping itu mengenai hal rukun serta syarat dari konsep *Ijārah* telah sesuai dengan hukum Islam yang berlaku. Sedangkan pada hukum positifnya, di Hotel Pantai Indah menerapkan upahnya pada opsi putusan ke empat dalam Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2023.

B. Implikasi

1. Sistem penetapan upah karyawan di Hotel Pantai Indah Mamuju, seharusnya dilakukan secara adil sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawan. Sebab pada tiap bidangnya memiliki tanggungan serta beban yang berbeda pula. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
2. Perusahaan dalam sistem upahnya seharusnya memberikan tunjangan tambahan seperti tunjangan keluarga untuk para karyawan yang memiliki tanggungan keluarga dan tunjangan pensiun bagi karyawan yang telah lama mengabdikan kepada Perusahaan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan kesejahteraan kepada karyawan yang bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Michael Huberman, Matthew B. Miles. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press, 2017.
- Akhyar, Zainul. *Politik Hukum Upah Minimum*. Purwokerto: Amerta Media, 2023.
- Alfanannani, Ahmad Zainuddin. *Kitab Fathul Mu'in*. Jakarta: Maktabah At-Turmusy Litturots, 2022.
- Al- Farisi, Mawar Jannati. "Penerapan Al- Ijarah dalam Bermuamalah". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 2, 2 (2021).
- Al- Mukharima dan Jalaludin, Risma. "Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Magang Kerja di PT. Kinenta dalam Perspektif Ekonomi Syariah". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah* 4, 1 (2024).
- Antari, Renny. Skripsi: *Perlindungan Upah Pekerja Harian Lepas (PHL) Bagian Kebersihan pada Hotel Pundi Rezeki di Kota Jambi*, Universitas Batanghari, 2023.
- Arif, M, Karyawan Hotel, *Wawancara*, di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.
- Badan Pusat Statistik, Data. Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023.
- Bodi, Muh. Idham Khalid, dkk. *Koroang Mala'bi: Al-Qur'an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*. Makassar: Balitbang Agama Makassar, 2019.
- Diana, Nur Diana. *Hadis- Hadis Ekonomi*. Malang: UIN Maliki Press, 2012.
- Fabian, M. Abid, Karyawan Hotel, *Wawancara*, di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.
- Fadillah, Jhody. *Muamalah Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*. Kalimantan Selatan: Ruang Karya, 2022.
- Fadli, Muhammad Rijal. "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif". *Kajian Mata Kuliah Umum* 21, 1 (2021).
- Fajri, Ahmad. "Sistem Pengupahan Pekerja Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di CV. Motor Jaya Gending)". *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa* 9,1 (2024).
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.
- Haisah, Karyawan Hotel, *Wawancara*, di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.
- Hani, Umi. *Buku Ajar Fiqih Muamalah*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjary Banjarmasin, 2023.

- Hasan, Akhmad Farroh. *Fiqh Muamalah dari Klasik Hingga Kontemporer Teori dan Praktek*. Malang: UIN Maliki Malang Press, 2018.
- Hermawan, Sigit. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Malang: Media Nusa Creative, 2016.
- Huda, Qomarul. *Fiqh Mu'amalah*. Yogyakarta: Teras, 2011.
- Humairah, Karyawan Hotel, *Wawancara*, di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 20 Juni 2024.
- Ihsan, Ghufuran. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Is, Muhammad Sadi dan Sobandi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia, 2022.
- Jaharil, Karyawan Hotel, *Wawancara*, di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.
- Keputusan Gubernur Nomor 188 Tahun 2023, *Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2023*.
- Lamijan dan Wiwoho, Jamal. *Upah Kerja dan Keadilan*. Jawa Tengah: CV Pena Persada, 2021.
- Haisah, Karyawan Hotel, *Wawancara*, di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.
- Majah, Ibnu. *Sunan Ibnu Majah*. Semarang: Maktabah Toha Putra, tt.
- Mubarok dan Hasanudin, Jaih. *Fikih Mu'amalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah*. Bandung: Simbiosis Rekkatama Media, 2020.
- Murti, Yenni Dwi. "Memahami Konsep Imbalan dalam Pendidikan Islam: Menyatukan Insentif Spiritual dan Material". *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8,2 (2024).
- Mutaqin, Choirul. Skripsi: *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja Casual di Hotel Amaris Ponorogo City Center*, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021.
- Nugrahani, Farida. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta: Cakra Books, 2019.
- Nura, Farhah Kamilatun. Skripsi: *Analisis Sistem Penetapan Upah pada Pengelolaan Pemandian LHOK Sijuek di Kecamatan Kuta Baro Menurut Perspektif Akad Ijarah 'Ala al- Amal*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2023.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022, *Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023*.

- Putri, Rizky Puspita Cahyaning. *Skripsi: Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Tenaga Kerja yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi (Studi Putusan Nomor: 36/PDT.SUS.PH/2015/PN.BDG)*. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2020.
- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 2 Tahun 2022, *Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, Pasal 88E ayat 2*.
- Randy Hidayat, Andriansyah Bari. “Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merk Gadget”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2,1 (2022).
- Reskia, Salsabila Mifta. “Langkah- Langkah Menggunakan Teknik Analisis Data Kualitatif”. *Jurnal Dolab Al- Powered Learning* 9, 13 (2020).
- RI, Kementerian Agama. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: PT. Tehazed, 2010.
- Rifai, Agung, Karyawan Hotel, *Wawancara*, di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.
- Sahrul, Karyawan Hotel, *Wawancara*, di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 6 Oktober 2024.
- Shihab, M. Quraisy. “Pesan Kesan Keserasian Al-Qur'an”. *Tafsir al- Misbah* 12,tt (2000).
- Shihabuddin, Muhammad Riziq. *Skripsi: Gambaran Kepuasan Kerja pada Karyawan di Hotel New Ayuda Puncak Bogor yang Memiliki Upah Dibawah Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK)*. Universitas Negeri Jakarta, 2024.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2021.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Depok: Rajawali Pers, 2019.
- Tiana dan Ngatiyar, Selfi. “Status Ujrah (Upah) pada Akad Ijarah Studi Upah Fotografer Pre Wedding”. *Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam* 2, 2 (2022).
- Umar, Direktur Hotel, *Wawancara*, di Hotel Pantai Indah Mamuju, Tanggal 1 Juli 2024.
- Wibowo, Satria Hadi. “Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Pekerja di Bawah Upah Minimum Oleh Pengusaha Paska Pengesahan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja”. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10, 9 (2023).
- Zulkarnain, Iskandar. *Skripsi: Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan Berdasarkan Presentase dalam Perspektif Fiqih Muamalah*. Universitas Islam Negeri Ar- Raniry Banda Aceh, 2021.

Lampiran 1

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Direktur Hotel Pantai Indah Bapak H. Umar, yang berwenang sebagai pihak yang melakukan kontrol segala sesuatu yang berkaitan dengan operasional di Hotel Pantai Indah.



Wawancara dengan Karyawan tetap Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Bapak M. Arif (kiri) dan Bapak Sahrul (kanan).



Wawancara dengan karyawan kontrak Hotel Pantai Indah di Hotel Pantai Indah Mamuju, Saudara Jaharil (kiri) dan Ibu Haisah (kanan).



Wawancara dengan karyawan *training* Hotel Pantai Indah (di Hotel Pantai Indah Mamuju, saudara Agung Rifai (kiri) dan saudara M. Abid Fabian (kanan).



Hotel Pantai Indah Mamuju tampak dari depan. Pintu masuk Hotel Pantai Indah (atas), halaman parkir (bawah).



Hotel Pantai Indah Mamuju tampak di dalam gedung. Lorong lantai 2 menuju kamar tamu (atas) dan fasilitas dalam kamar (bawah).

Lampiran 2

PEDOMAN WAWANCARA

Pertanyaan Wawancara Direktur:

1. Berapa nominal upah standar yang diberikan kepada karyawan?
2. Apakah ada perbedaan upah antara karyawan magang dengan yang telah mendapat kontrak kerja?
3. Kapan gaji bonus diberikan dan berapa nominalnya?
4. Kapan dan dimana karyawan boleh mengambil upahnya?
5. Apabila karyawan tidak masuk kerja, apakah upahnya tetap dibayarkan?
6. Apabila karyawan yang baru magang mengundurkan diri/ berhenti bekerja, bagaimana sistem upahnya?
7. Apakah ada kendala Perusahaan dalam proses pemberian upah terhadap karyawan?
8. Kapan Hotel dapat memberlakukan Aturan Gubernur? Apakah diketahui aturan tersebut oleh pengelola hotel?
9. Bagaimana bila karyawan yang direkrut jumlahnya dikurangi, agar upah yang diberikan sesuai dengan standar UMK Mamuju?

Pertanyaan Wawancara Karyawan:

1. Apakah Bapak/ Ibu sebelumnya mengetahui nominal upah yang berlaku di Hotel Pantai Indah?
2. Sudah berapa lama Bapak/ Ibu bekerja di Hotel Pantai Indah?
3. Berapa upah yang Bapak/ Ibu terima dalam satu bulan?
4. Apakah Bapak/ Ibu setuju dengan upah yang ditetapkan?
5. Berapa nominal upah bonus yang Bapak/ Ibu terima?
6. Apakah ada kendala dalam bekerja di Hotel Pantai Indah?
7. Bagaimana jika ada pemotongan upah karena ada sebab- sebab. Seperti karyawan tidak hadir/sakit. Apakah Bapak/ Ibu setuju?

BIOGRAFI PENULIS



Nama Lengkap Penulis Risyah Fitriana Samboong, lahir pada tanggal 28 September 2000 di Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur. Penulis merupakan anak pertama dari 4 bersaudara, dari pasangan suami istri (alm.) Karman dan Nuryati. Riwayat pendidikan bermula di beberapa Sekolah Dasar yakni SDN 003 Balikpapan Utara Provinsi Kalimantan Timur (2006-2009), SD Inpres Mora Utama Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat (2009-2010) dan SD Negeri 034 Allu Kecamatan Alu Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat (2010-2012). Kemudian penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah di SMPN 1 Tutallu (2012-2015), selanjutnya bersekolah di SMK Negeri 1 Tinambung dengan mengambil jurusan Akuntansi dan tamat pada Tahun 2018. Setelah menempuh pendidikan kurang lebih 13 tahun lamanya, selanjutnya penulis mengambil studi di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene di Tahun 2020, pada jurusan Syariah dan Ekonomi Bisnis Islam, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah. Selama menempuh pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene penulis memiliki beberapa kesempatan mencapai prestasi dimulai dari menjadi delegasi kampus pada kegiatan KKN Nusantara Moderasi Beragama Tahun 2023 di Tana Toraja, kemudian dari pengalaman tersebut penulis juga mendapatkan juara 1 pada lomba video pengabdian masyarakat yang dilaksanakan Institut Agama Islam Negeri Parepare. Adapun pengalaman organisasi yang pernah diikuti oleh penulis adalah Forum Peradilan Semu dan DEMA sebagai anggota.