

**ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN BAKTI
DI KANTOR WALIKOTA LHOEKSEUMAWE PERSPEKTIF EKONOMI
SYARIAH**

Yoesrizal Muhammad Yoesoef¹, Taufiq², Ulfa Mahira³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Lhokseumawe, Indonesia

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Yoesrizal Muhammad Yoesoef

E-mail: yoesrizal@iainlhokseumawe.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan menganalisis Sistem pengupahan karyawan bakti yang diberlakukan di kantor walikota Lhokseumawe menurut perspektif Ekonomi Syariah. Penelitian ini berlokasi di Kantor Walikota Lhokseumawe, dengan mengambil jenis penelitian lapangan Memakai pendekatan kualitatif deskriptif" Hasil penelitian menunjukkan: Pertama: Penetapan upah dilakukan atas persetujuan dari kantor APBD, setelah itu ditanda tangani oleh Bendahara kantor walikota Lhokseumawe atas persetujuan walikota Lhokseumawe, adapun Sistem Pengupahan untuk tenaga kerja bakti ini disesuaikan dengan jumlah anggaran yang ada artinya disesuaikan berdasarkan pendapatakan daerah ialah Rp. 500.000 untuk karyawan kantor dan Rp. 900.000 untuk karyawan bagian supir kantor, selain itu karyawan bakti dapat memperoleh tambahan insentif diantaranya seperti ikut serta dalam memegang proyek, bergabung menjadi panitia dalam suatu acara atau juga ikut membantu menyelesaikan tugas karyawan tetap. Kedua: Sistem Pengupahan di kantor tersebut banyak yang sudah sejalan dan sesuai dengan prinsip pengupahan dalam Ekonomi Syariah, misalnya dari segi pelaksanaan prinsip keadilan dan kelayakan dimana sudah terjadinya kesepakatan tertulis antara karyawan bakti dengan pihak kantor yang menerima karyawan sebelum mereka bekerja di sana dan kedua pihak secara garis besar sudah melaksanakan kesepakatan tersebut, selain itu juga sistem pengupahan dikantor tersebut, mirip dengan model pengupahan Ujrah al mistli (upah sepadan) dalam Islam. Hanya saja perlu lebih ditegaskan lagi keadilan dalam pembagian tugas, pokok dan fungsi dari karyawan bakti disana agar dibedakan dengan para karyawan tetap.

Key words: Tinjauan Ekonomi Syariah, Sistem Pengupahan, Karyawan Kerja Bakti

Abstrak

This study analyses the compensation system for service employees enforced at the Lhokseumawe mayor's office from an economic perspective. This research is located in the Lhokseumawe Mayor's Office by taking the type of field research using a descriptive qualitative approach. This dedicated workforce is adjusted to the amount of the existing budget, meaning that it is adjusted based on regional income, which is Rp. 500,000 for office employees and Rp. 900,000 for office driver employees. In addition, dedicated employees can get additional incentives such as participating in holding projects, joining committee members at an event or also helping complete permanent employee assignments. Second: Many of the wage systems in the office are in line with and under the principles of remuneration in Islamic Economics, for example, in terms of implementing the principles of fairness and decency where a written agreement has been made between the service employees and the office that received employees before they worked there and both parties broadly speaking, the agreement has been implemented, apart from that the wage system at the office is similar to the *Ujrah al mistli* (equal wage) wage model in Islam. It's just that justice needs to be emphasized more in the division of tasks, principles and functions of dedicated employees there so that they are differentiated from permanent employees.

Keyword: Islamic Economic Perspective; The Wage System; Dedicated Employess.

PENDAHULUAN

Upah merupakan harga yang dibayarkan kepada seorang pekerja atas jasanya (Rahman, 1996). Dalam Ekonomi Syariah, upah disebut dengan *ujrah* yang pembahasannya lebih jauh dalam ekonomi sering dikaitkan dengan kontrak perjanjian kerja yang dilakukan. Dalam ekonomi Syariah, Sistem Pengupahan pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan dan kecukupan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya (dari yang ber-akad). Saat ini, konsep upah yang adil menjadi permasalahan yang masih perlu untuk dibahas dengan jelas agar mampu memperbaiki sistem pengupahan yang sedang terjadi saat ini, salah satunya ialah pengupahan yang diterima oleh karyawan tenaga kerja bakti di Kantor Pemerintah Kota Lhokseumawe, dimana di kantor walikota tersebut masih banyak terdapat tenaga kerja tenaga kerja bakti. Tenaga kerja tenaga kerja bakti di kantor Walikota Lhokseumawe memiliki posisi pekerjaan yang

sama dengan pegawai tetap yakni tenaga kerja tenaga kerja bakti juga harus menyelesaikan semua beban kerja dikantor sebagaimana dengan tenaga kerja lain, akan tetapi dibidang upah bakti dan tenaga kerja bakti hanya menerima upah atau gaji dibawah standar UMR (Upah Minimum Regional) yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya. Di kantor Upah minimum ditentukan oleh pemerintah dan setiap tahunnya dapat berubah sesuai dengan keadaan (Asikin, 2016). Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Akan tetapi Sistem Pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah berbeda dengan yang terjadi dilapangan termasuk sistem upah bagi tenaga bakti yang berlaku di kantor wali kota Lhokseumawe, dimana Kantor Walikota Lhokseumawe memiliki 54 orang karyawan bakti, dengan upah yang mereka terima sebesar Rp.500.000 untuk Staff kantor dan Rp. 900.000 untuk tenaga supir perbulannya (Asikin, 2016).

Selain itu, Perekrutan tenaga kerja bakti juga tak diatur dalam UU ASN, di mana perekrutannya seringkali tidak melalui proses yang akuntabel. Untuk instansi di pemerintah daerah, pegawai tenaga kerja bakti bisa saja direkrut tanpa seizin pemerintah pusat, sehingga berbeda gaji tenaga kerja bakti yang gajinya ditentukan oleh instansi atau pejabat pembina yang merekrut tenaga kerja bakti yang didasarkan pada alokasi anggaran di Satker (Manajemen & Ganesha, 2020).

Kemudian, Status tenaga kerja tenaga kerja bakti sering diabaikan di kalangan pemerintahan pusat maupun pemerintah lokal, selain itu karena keterpaksaan para karyawan tenaga kerja bakti tetap harus berpartisipasi dalam mengurus pekerjaan yang sama beratnya dengan karyawan tetap, oleh karena permasalahan di atas merupakan salah satu alasan alasan peneliti ingin melakukan penelitian yang berkaitan tentang konsep penetapan upah bagi karyawan menurut ekonomi Syariah (Manajemen & Ganesha, 2020).

Adanya penetapan upah yang tidak sesuai antara karyawan tenaga kerja bakti, dimana seharusnya karyawan tersebut mendapatkan upah yang layak dan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, namun, terkadang ada juga yang kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang sesuai Syari'at Islam serta kerjasama yang bersifat saling tolong menolong, sehingga, dalam sebuah pekerjaan tidak ada pihak yang dirugikan.

Berdasarkan prinsip keadilan upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja dan negara. Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan

perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh (Trianto, 2015).

Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan akan sangat bervariasi, oleh karena itu mengkaji sistem penetapan upah tenaga kerja bakti dilapangan menjadi tanggung jawab bersama dengan menelaah konsep-konsep upah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam ekonomi Syariah.

Berangkat Dari Uraian Permasalahan Di Atas Maka Peneliti Ingin Mengkaji Lebih Dalam Lagi Mengenai: “Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Bakti Di Kantor Walikota Lhokseumawe Perspektif Ekonomi Syariah”

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Upah Karyawan

Upah merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Upah sering juga disebut gaji atau sebaliknya, tetapi kedua sebutan tersebut memiliki sedikit perbedaan, dengan adanya pengkategorian karyawan tetap dan karyawan kontrak di sebuah perusahaan, maka ada perbedaan sistem pembayaran kompensasi antara gaji dan upah.

Perbedaan definisi antara gaji dan upah dapat dilihat sebagai berikut (Soemarso, 2020):

- a. Menurut Soemarso upah didefinisikan sebagai imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan.
- b. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Mulyadi yang mengemukakan bahwa, upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).
- c. Pendapat lain tentang upah diungkapkan oleh Diana dan Setiawati yang mendefinisikan bahwa, upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit produk yang dihasilkan.
- d. Selanjutnya teori upah menurut pakar ekonomi Syariah Muhammad Sharif Chaudhry, menyatakan bahwa istilah upah dapat digunakan dalam pengertian sempit maupun luas. Dalam arti luas, istilah itu

berarti pembayaran yang diberikan sebagai imbalan untuk jasa tenaga kerja.

- a. Lebih lanjut Chaudhry menjelaskan dalam arti sempit, upah didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan oleh majikan kepada pekerjanya untuk jasa yang dia berikan. Chaudhry tidak membedakan antara upah dengan gaji atau istilah kompensasi lain yang diterima oleh karyawan, menurutnya semua yang diterima imbalan yang diterima karyawan disamakan.

Dengan demikian upah dapat disimpulkan sebagai kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Selanjutnya jika dibandingkan dengan istilah Gaji maka pendapat dari para ahli bisa menjadi referensi pembanding, seperti pendapat Umar, menyatakan bahwa Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Sedangkan menurut Soemarso gaji didefinisikan sebagai berikut, gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan .

Selanjutnya, Mulyadi mengemukakan bahwa gaji merupakan pembayaran. Maka dari definisi diatas bisa disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa dan kinerja secara kontinyu setiap bulan. Dari perbandingan antara upah dan gaji secara jelas bisa dibandingkan perbedaannya dengan berpedoman bahwa gaji diberikan kepada karyawan tetap secara kontinyu setiap bulan sedangkan upah diberikan kepada karyawan dengan sistem borongan, harian sesuai dengan jasa yang dikerjakan sehingga jumlah yang didapat tidak menentu, biasanya diberikan kepada karyawan level bawah atau biasa disebut buruh pabrik (Mulyadi, 2008).

Pengertian Kerja Bakti

Menurut kamus besar Indonesia adalah perkerjaan yang dilakukan dengan menerima upah sebagai imbalan jasa, jadi pengertian kinerja bakti dapat disimpulkan adalah orang yang berkerja dan menerima upah sebagai imbalan jasa. Selain memenuhi kewajiban dan tugasnya sebagai karyawan bakti juga harus mendapatkan haknya. Diantara hak yang harus diterima oleh karyawan bakti pendidik adalah sebagai berikut: a. Hak mendapatkan kehidupan yang layak; b. Hak mendapatkan keamanan dan kenyamanan dalam menjalankan tugas maupun dalam aktivitasnya sehari-hari; c. Hak untuk bermasyarakat (bersosialisasi); d. Hak mengembangkan kemampuan diri (*self actualization*); e. Hak untuk mengeluarkan pendapat; f. Hak berkeluarga secara bebas berdasarkan nilai-nilai Islam; g. Hak memperoleh

kebutuhan sandang, papan dan pangan; dan g. Hak mendapatkan kebutuhan jasmani dan rohani (Unas, 2001).

Terbitnya Peraturan Pemerintah nomor 48 tahun 2005 yang memunculkan istilah tenaga bakti, membuat masyarakat menjadi berminat untuk bekerja sebagai tenaga bakti dan juga honorer. Tenaga karyawan bakti menyatakan seorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Penerbitan peraturan pemerintah tersebut didasarkan pada alasan untuk mengutamakan pengangkatan tenaga honorer dan bakti menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dilanjutkan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 perubahan pertama dari Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dan perubahan kedua dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012.

Kebijakan ini dilakukan oleh pemerintah sebagai upaya untuk meningkatkan integritas dan profesionalisme di dalam tubuh kepegawaian Indonesia. Tenaga honorer yang berminat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja harus memenuhi syarat administratif wajib mengikuti seleksi oleh pemerintah. Dalam menghadapi masalah hukum tersebut, maka diperlukan penyelesaian dengan menggunakan asas-asas prevensi (Unas, 2001).

Ekonomi Syariah

Adalah sebuah sistem ilmu pengetahuan yang menyoroti masalah perekonomian. Sama seperti konsep ekonomi konvensional lainnya, hanya saja dalam sistem ekonomi ini, nilai-nilai Islam menjadi landasan dan dasar dalam setiap aktifitasnya (P3EI, 2011).

Menurut Abdul Manan ilmu ekonomi Syariah adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam (Mannan, 2009). Sehingga Menurut Abdul Mannan, Ilmu ekonomi Syariah tidak hanya mempelajari individu sosial melainkan juga manusia dengan bakat religius manusia itu sendiri. Kemudian Ekonomi Syariah juga berlandaskan kepada: a. Al-Qur'an; b. Hadis dan Sunnah; c. Ijma'; dan d. Ijtihad (Mannan, 2009).

Karakteristik dan Tujuan Ekonomi Syariah

Ekonomi syariah menekankan kepada 4 sifat, antara lain: Kesatuan (*unity*); Keseimbangan (*equilibrium*); Kebebasan (*free will*); dan Tanggung Jawab (*responsibility*)

Al-Qur'an mendorong umat Islam untuk menguasai dan memanfaatkan sektor-sektor dan kegiatan ekonomi dalam skala yang lebih luas dan komprehensif, seperti perdagangan, industri, pertanian, keuangan jasa dan sebagainya, yang ditujukan untuk kemaslahatan dan kepentingan bersama (Rozalinda, 2011).

Adapun ekonomi Syariah mempunyai tujuan untuk: a. Memberikan keselarasan bagi kehidupan di dunia; b. Nilai Islam bukan semata hanya untuk kehidupan muslim saja tetapi seluruh makhluk hidup dimuka bumi; dan c. Esensi proses ekonomi Syariah adalah pemenuhan kebutuhan manusia yang berlandaskan nilai-nilai Islam guna mencapai pada tujuan agama (*falah*)(Al-Qardawi, 2013).

Penetapan Upah Dalam Ekonomi Syariah

Konsep upah dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari nilai *syara'* seputar kontrak kerja (*ijaaratul ajiir*) yang merupakan sub bahasan dari sewa-menyewa (*ijarah*). Secara bahasa, *ijarah* berasal dari kata *al-ajru*. *Al-ajru* di dunia adalah kompensasi, *al-ajru* di akhirat adalah pahala. *Ijarah* adalah pemilikan jasa dari seseorang yang dikontrak tenaganya (*Ajir*) oleh orang yang mengontrak tenaga (*Musta'jir*). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa upah (*Alujrah*).

Adapun syarat-syarat upah menurut Taqiyuddin an-Nabhani memberikan kriteria sebagai berikut: a.jelas dan disebutkan besar serta bentuk upah; b. Harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad; c. Bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya dan keluarganya; d. Upah yang diberikan harus sesuai dengan kesepakatan Bersama dan berharga; e. bisa dipastikan kehalalannya; d. Barang pengganti upah yang diberikan tidak cacat, misalnya barang pengganti tersebut adalah nasi dan lauk pauk, maka tidak boleh diberikan yang sudah basi atau berbau kurang sedap.

selanjutnya, Afzalurrahman dalam buku Taqiyuddin an-Nabhani, mengatakan bahwa upah akan ditentukan melalui negoisasi di antara para pekerja (buruh), majikan (pengusaha) dan negara. Kepentingan pengusaha dan pekerja akan diperhitungkan dengan adil sampai pada keputusan tentang upah. Tugas negara adalah memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak telalu rendah sehingga menafikan kebutuhan hidup para pekerja atau buruh,

tetapi tidak juga terlalu tinggi sehingga menafikan bagian si pengusaha dari hasil produk bersamanya (An-Nabhani, 2018).

Prinsip-prinsip Penetapan Upah Dalam Islam (Mas'adi, 2002)

a. Prinsip Keadilan

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar. Keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan buruh.

b. Prinsip Kelayakan

Etika bisnis Islam menjunjung tinggi semangat saling percaya, kejujuran, dan keadilan, sedangkan antara pemilik perusahaan dan karyawan berkembang semangat kekeluargaan, sehingga, perusahaan juga harus memperlakukan pekerja seperti mereka memperlakukan dirinya sendiri. Realitas ini, nantinya akan mewujudkan adanya kelayakan yang seharusnya diterima karyawan. Kelayakan mencakup di segala aspek, baik aspek individu atau personal sampai ke aspek keluarga. Selain itu, kelayakan juga melihat dari aspek norma-norma yang berlaku. Semisal kelayakan jenis pekerjaan dilihat dari aspek gender. Seringkali terjadi salah penempatan, di mana pekerjaan yang selayaknya dikerjakan oleh lakilaki, terpaksa dikerjakan oleh pekerja atau karyawan wanita (Simanjuntak, 2018).

Perbedaan Tingkat Upah Dalam kehidupan

Perbedaan upah dapat dilihat antara pekerja intelektual dan pekerja kasar, antara pekerja-pekerja terampil dan pekerja tidak terampil. Ada kalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada beberapa faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah, yaitu: a. Perbedaan jenis pekerjaan; b. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan; c. Pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan; dan d. Ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja

Dalam Islam, Ibnu taymiah berpendapat bahwa konsep tentang upah tidak lepas dari harga yang adil, dalam pembahasannya ia mengatakan bahwa harga yang adil dan upah yang adil cukup terperinci, pemikirannya menghubungkan antara tingkat upah yang setara (*ujrah al-misli*) sebagai harga prinsip dasar yang digunakan untuk meninjaunya adalah definisi sepenuhnya atas kualitas dan kuantitas, upah dan harga keadaannya tak menentu dan tidak dapat dipertimbangkan (Mannan, 2009).

METODE

Penelitian ini berlokasi di Kantor Walikota Lhokseumawe, dengan mengambil jenis penelitian lapangan Memakai pendekatan kualitatif deskriptif (Moleong, 2010). Sumber data primer yang diperoleh dengan teknik observasi dan wawancara dengan Asisten 1 bidang SDM selaku penanggungjawab karyawan bakti, wawancara dengan bendahara kantor walikota dan 10 karyawan bakti yang masih bekerja di kantor tersebut (dari total 54 karyawan bakti) . Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling purposive yaitu peneliti dapat menentukan sampel mana saja yang akan diunakan sebagai responden. selain itu data sekunder diambil dengan teknik Dokumentasi dimana selanjutnya data-data di atas diolah menggunakan Teknik analisis data dengan cara mengorganisasikan data dalam beberapa kategori, menyebarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting yang akan dipelajari dalam membuat kesimpulan, sehingga dapat dipahami oleh pihak peneliti dan pihak yang berkepentingan (Raco, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara beberapa karyawan tenaga bakti bahwa di sisi upah yang diterima oleh setiap karyawan bakti setiap bulannya hanya Rp. 500.000, sementara yang sopir memperoleh imbalan upah sebesar 900.000 perbulannya dan jumlah ini akan berbeda apabila sudah diangkat menjadi pegawai honor maka besaran gaji untuk karyawan honor mencapai Rp.900.000 per-bulannya, oleh karena itu meskipun dengan nilai gaji yang rendah para karyawan bakti tetap bekerja dengan semangat karena iming-iming bisa diangkat menjadi tenaga kerja honor atau PNS.

Dalam hal ini juga karyawan bakti juga menerima permintaan bantuan dari tenaga kerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan tetap tersebut. permintaan tugas ini mengingat tugas yang dibebankan kepada karyawan bakti berbeda dengan tugas yang dibebankan kepada karyawan tetap, oleh karena itu karyawan tetap terkadang meminta bantu karyawan bakti untuk sama-sama menyelesaikan tugasnya dan itu juga disertai pemberian insentif dari karyawan tersebut ketika pegawai tetap ini gajian. Jadi karyawan bakti ini tidak hanya menerima gaji atau upah dari kantor Walikota melainkan juga memperoleh insentif dari karyawan.

Selain itu dari hasil wawancara dengan karyawan juga menjelaskan bahwa pera tenaga kerja bakti ini juga diminta bantuan untuk menjadi panitia jika ada acara atau karyawan bakti ini juga dimasukkan pada bagian lainnya

yang tentunya memperoleh imbalan dari setiap kegiatan tersebut. Namun demikian untuk saat ini belum ada asuransi jiwa untuk tenaga kerja karyawan bakti, hal ini karena besaran gaji yang diterima masih sedikit, selain itu karyawan bakti masih berstatus sebagai karyawan tidak tetap.

Jadi asuransi tenaga kerja saat ini hanya diterima oleh tenaga kerja tetap yang berstatus pegawai, dimana biaya asuransi ini dipotong dari gaji mereka. Jadi tidak ada asuransi baik itu pada bagian kejahteraan karyawan dan lainnya khusus untuk tenaga kerja bakti. Masalah ini disebabkan karena pihak kantor masih kesulitan menghadapi anggaran yang tidak stabil setiap tahunnya sehingga tidak berani menjamin untuk tunjangan pertahun, biaya persalinan, biaya kecelakaan, rawat inap serta biaya operasi bagi karyawan bakti.

Kemudian terkait dengan penetapan upah karyawan bakti ini dilakukan berdasarkan dari penetapan peraturan walikota Lhokseumawe nomor 23 Tahun 2011 tentang disiplin kerja tenaga honor dan bakti dilingkungan pemerintah kota Lhokseumawe, dimana di dalamnya tertuang anggaran dan biaya yang ditanggung untuk upah karyawan diambil dari anggaran daerah engan jumlah paling rendah Rp. 500.000 perbulannya (Wawancara, 7-8 November 2022).

Sedangkan hasil wawancara dengan Bendahara Kantor walikota Lhokseumawe didapatkan kesimpulan bahwa Sistem Pengupahan untuk tenaga kerja bakti ini disesuaikan dengan jumlah anggaran yang ada dan dari peraturan pemerintah dimana penetapan upah minimum dapat disesuaikan berdasarkan pendapatan daerah atau kondisi ekonomi daerah. Selain itu, pekerja bakti yang bekerja diluar jam kerja atau menyelesaikan tugas yang bukan pekerjaannya maka dari penjelasan wawancara diketahui bahwa tetap diberikan upah atau imbalan atas ketersediaan karyawan tersebut mau mengerjakan tugas diluar jam kerjanya (Wawancara, 17 November 2022).

Hasil pengamatan peneliti penetapan upah dengan kadar jumlah yang berbeda antara karyawan bakti dengan karyawan tetap serta jumlah gaji yang diberikan kepada karyawan bakti yang masih jauh dari kata cukup. Dalam hal ini menurut ekonomi Syariah disebut dengan sebutan *ujrah al mistli* (upah sepadan). Pendapat Ibnu taymiah bahwa konsep tentang upah tidak lepas dari harga yang adil, dalam pembahasannya ia mengatakan bahwa harga yang adil dan upah yang adil cukup terperinci, pemikirannya menghubungkan antara tingkat upah yang setara (*ujrah al-misli*) sebagai harga prinsip dasar yang digunakan untuk meninjaunya adalah definisi sepenuhnya atas kualitas

dan kuantitas, upah dan harga keadaannya tak menentu dan tidak dapat dipertimbangkan.

Kemudian menyangkut dengan jumlah minimum upah yang diterima oleh karyawan bakti kantor Walikota Lhokseumawe artinya jauh dari kata cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan bakti tersebut. Dalam hal ini sebelum masuk dan bekerja di kantor Walikota Lhokseumawe, sudah terjadi kesepakatan antara karyawan bakti dengan pihak kantor yang menerima karyawan, atas kesepakatan tersebut tentu dalam Islam tidak ada problema yang melanggar ketentuan ekonomi Syariah atas keseimbangan upah yang diterima oleh karyawan bakti (Mannan, 2009).

Selain itu, penetapan jumlah upah yang diberikan kepada karyawan bakti tersebut merupakan anggaran yang diambil dari APBD bukan dari APBN atau anggaran dari pusat, oleh karena itu mengingat jumlah dana terbatas, oleh karena itu ditetapkan jumlah upah tenaga kerja bakti sebanyak Rp. 500.000 untuk karyawan kantor dan Rp. 900.000 untuk karyawan bakti bagian supir. Hal ini sesuai dengan aturan undang-undang yang menjelaskan bahwa setiap kantor dapat memberikan upah atau gaji sesuai dengan anggaran yang ada.

Selain itu, dalam Islam ada tawaran pengupahan yang mana harus memenuhi prinsip-prinsip di bawah ini, yaitu (Mas'adi, 2002):

a. Prinsip Keadilan

Upah hendaklah proporsional sesuai dengan kadar kerja atau hasil produksi dan dilarang adanya eksploitasi. Bila tenaga kerja merupakan faktor utama dalam produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan yang lebih manusiawi. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia merupakan sistem dasar pengupahan manusiawi, baru setelah itu dikombinasikan dengan unsur yang lainnya.

Dari sifat adil ini dapat kita lihat bahwa penetapan upah di Kantor Walikota didasarkan dari Sistem Pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah pusat dimana nilai upah sudah ditetapkan untuk setiap karyawan tidak terkecuali karyawan bakti hal ini juga didasarkan pada aturan dan undang-undang dan adanya kesepakatan tertulis di awal antara karyawan bakti dan pejabat pengguna anggaran setempat akan besaran gaji yang akan mereka terima, selain itu juga mereka tidak akan menuntut diangkat menjadi pegawai sipil kecuali sudah mengikuti tahapan-tahapan seleksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Prinsip Kelayakan

Etika bisnis Islam menjunjung tinggi semangat saling percaya, kejujuran, dan keadilan, sedangkan antara pemilik perusahaan dan karyawan

berkembang semangat kekeluargaan, sehingga, perusahaan juga harus memperlakukan pekerja seperti mereka memperlakukan dirinya sendiri. Realitas ini, nantinya akan mewujudkan adanya kelayakan yang seharusnya diterima karyawan. Kelayakan mencakup di segala aspek, baik aspek individu atau personal sampai ke aspek keluarga. Selain itu, kelayakan juga melihat dari aspek norma-norma yang berlaku. Semisal kelayakan jenis pekerjaan dilihat dari aspek gender. Seringkali terjadi salah penempatan, di mana pekerjaan yang selayaknya dikerjakan oleh laki-laki, terpaksa dikerjakan oleh pekerja atau karyawan wanita.

Perbedaan upah dapat dilihat antara pekerja intelektual dan pekerja kasar, antara pekerja-pekerja terampil dan pekerja tidak terampil. Ada kalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang menginginkan suatu kehidupan yang menyenangkan dan ada pula yang memungkinkan suatu kehidupan yang mewah. Berdasarkan dari teori ada beberapa faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah, yaitu:

- a. Perbedaan jenis pekerjaan;
- b. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan;
- c. Pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan;
- d. Ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja

Dalam beberapa hal, Islam mengakui adanya perbedaan upah di antara tingkat pekerja. Upah akan mengalami perbedaan dengan perbedaan nilai jasanya, bukan perbedaan jerih payah tenaganya, meskipun jasa dalam suatu pekerjaan itu semata merupakan hasil dari tenaga. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan.

Adapun mengingat keterbatasan pihak kantor Walikota Lhokseumawe dalam memberikan upah dengan jumlah sedikit, sementara penerimaan karyawan bakti sangat banyak di kantor tersebut yakni berjumlah 54 orang, hal ini karena dorongan ada banyaknya tugas yang dibebankan pada kantor Walikota yakni mulai dari admintrasi, tugas wilayah, pengurusan dana ausus, program pengembangan, pembangunan infrastruktur dan lain sebagainya, sangat mustahil diselesaikan sendiri oleh karyawan tetap terlebih lagi dalam kurung waktu yang sangat singkat sesuai dengan tuntutan dari pusat, jadi atas keterbatasan tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak kantor Walikota Lhokseumawe menerima karyawan bakti untuk bekerja membantu kegiatan operasional kantor.

Namun dari hasil penelitian diketahui bahwa tugas yang dibebankan kepada karyawan bakti ini berbeda dengan tugas yang dijalankan oleh karyawan tetap, meskipun dari aturan disamaratakan yakni harus masuk tepat waktu dan pulang pada waktu yang telah ditetapkan, akan tetapi dari segi pembagian tugas disini diketahui sedikit berbeda hal ini karena upah atau gaji yang diterima oleh karyawan bakti juga berbeda dengan karyawan tetap.

Dalam ekonomi Syariah sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa Sistem Pengupahan yang diberikan kepada karyawan bakti tidak ada unsur mendhlimi sebelah pihak terutama karyawan bakti, hal ini mengingat keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh pihak kantor Walikota sehingga tidak mampu mengoptimalkan gaji karyawan bakti, akan tetapi dari segi keterbatasan gaji atau upah yang diterima oleh karyawan bakti ini pihak kantor Walikota juga dengan senang hati memberikan tambahan pekerjaan yang dapat menjadi masukan terhadap penambahan gaji untuk karyawan bakti seperti diikut sertakan dalam kegiatan proyek pembangunan, panitia pada suatu acara atau membantu pekerjaan karyawan tetap yang nantinya akan diberikan imbalan di luar dari gaji yang diperoleh oleh karyawan bakti.

KESIMPULAN

Penetapan upah dilakukan atas persetujuan dari kantor APBD, setelah itu ditanda tangani oleh Bendahara kantor walikota Lhokseumawe atas persetujuan walikota Lhokseumawe, adapun Sistem Pengupahan untuk tenaga kerja bakti ini disesuaikan dengan jumlah anggaran yang ada artinya disesuaikan berdasarkan pendapatakan daerah atau kondisi ekonomi, hal ini sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dimana perhitungan nilai penyesuaian upah dengan jumlah anggaran. Adapun jumlah upah yang diterima setiap bulannya oleh karyawan bakti kantor Walikota Lhokseumawe ialah Rp. 500.000 untuk karyawan kantor dan Rp. 900.000 untuk karyawan bagian supir kantor, selain itu karyawan bakti dapat memperoleh tambahan insentif diantaranya seperti ikut serta dalam memegang proyek, bergabung menjadi panitia dalam suatu acara atau juga ikut membantu menyelesaikan tugas karyawan tetap.

Sistem Pengupahan di kantor tersebut banyak yang sudah sejalan dan sesuai dengan prinsip pengupahan dalam Ekonomi Syariah, misalnya dari segi

pelaksanaan prinsip keadilan dan kelayakan dimana sudah terjadinya kesepakatan tertulis antara karyawan bakti dengan pihak kantor yang menerima karyawan sebelum mereka bekerja di sana dan kedua pihak secara garis besar sudah melaksanakan kesepakatan tersebut, selain itu juga sistem pengupahan di kantor tersebut, mirip dengan model pengupahan Ujrah al mistli (upah sepadan) dalam Islam. Hanya saja perlu lebih ditegaskan lagi keadilan dalam pembagian tugas, pokok dan fungsi dari karyawan bakti disana agar dibedakan dengan para karyawan tetap.

SARAN DAN REKOMENDASI

Peneliti menyarankan kepada karyawan bakti yang ada di kantor Walikota Lhokseumawe untuk bisa belajar mencari penambahan ditempat lainnya seperti berjualan online atau sejenisnya, karena jika mengandalkan penghasilan dari gaji yang diterima sebagai karyawan bakti tentu tidak akan mencukupi oleh karena itu pengalihan pekerjaan dengan mencari pekerjaan pedamping maka dapat menjadi solusi untuk mengatasi masalah kesejahteraan ekonomi karyawan bakti, selain itu juga mengingatkan karyawan lebih banyak memiliki waktu senggan dari pada karyawan Tetap.

Kemudian peneliti juga menyarankan bahwa kepada pihak kantor Walikota Lhokseumawe senantiasa melihat kesejahteraan bagi setiap karyawan termasuk juga karyawan bakti yang ada di kantor Walikota tersebut, karena secara tidak langsung karyawan bakti juga sangat membantu kinerja yang ada dalam lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- (P3EI), P. P. dan pengembangan E. I. (2011). *Ekonomi Islam*. Raja Grafindo Persada.
- Al-Qardawi, Y. (2013). *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Kencana.
- An-Nabhani, T. (2018). *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam* (M. M. Wahid (ed.)). Risalah Gusti.
- Asikin, Z. (2016). *Dasar-dasar hukum Perburuhan* (11th ed.). Raja Grafindo Persada.

Manajemen, J., & Ganesha, U. P. (2020). *Pengaruh Kompetensi Interpersonal Dan Motivasi*. 8(1).

Mannan, M. A. (2009). *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*. Raja Grafindo.

Mas'adi, G. A. (2002). *Fiqh Muamalat Konteksual*. Raja Grafindo Persada.

Moleong, L. j. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

Mulyadi. (2008). *sistem akuntansi*. Salemba Empat.

Nazmil, D., & Unas. (2001). *konsepsi negara hukum*. Angkasa Raya.

Raco, J. (2018). *Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>

Rahman, A. (1996). *Doktrin Ekonomi Islam* (H.M. Sonhaji (ed.); jil. 3). Dana Bhakti Wakaf.

Rozalinda. (2011). *Ekonomi Islam: Teori dan Aplikasinya Pada Aktifitas Ekonomi*. Raja Grafindo.

Simanjuntak, P. P. (2018). *Pengantar Ekonomi Sumber daya manusia*. LPFE UI.

Soemarso, S. . (2020). *akuntansi Suatu pengantar* (6th ed., Vol. 21, Issue 1). <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>

Trianto, B. (2015). *Ekonomi Islam dan Ilmu Islam Lainnya*. Gema Insani Press.

Wawancara awal dengan Juliannur, Bendahara Kantor Wali Kota Lhokseumawe dan Maria ulfa, Selaku Karyawan Bakti bagian SDA Kantor Wali Kota Lhokseumawe pada tanggal 05 Oktober 2022.

Wawancara dengan beberapa karyawan Bakti di Kantor Walikota Lhokseumawe: Zulfitria (Bagian Umum); Cut Asmindar (Bagian Hukum); Reza Karmansyah, (Bagian Ekonomi); Muhammad MY, (Satpam Kantor); Mori Saputra, (Penjaga Gedung PKA); Bustami dan Agus Salim (Supir Kantor) Pada Tanggal 7-8 November 2022

Wawancara dengan Juliannur, Bendahara Kantor Walikota Lhokseumawe, Karyawan Kantor Walikota Lhokseumawe. Pada Tanggal 17 November 2022.