

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam telah memberikan nilai-nilai dalam meningkatkan kualitas kerja dan mendapatkan pemberian upah pada masing-masing tugas yang di amanatkan. upah (gaji atau *salary*) menjadi menarik untuk di perbincangkan sebab merupakan salah satu faktor produksi yang vital. Upah merupakan besaran nilai kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk ‘balas jasa’ atas keterlibatannya dalam proses produksi (barang dan jasa) serta dalam proses memperoleh keuntungan (laba) atas suatu entitas ekonomi. Permasalahan kemudian muncul, bagaimana besaran upah yang di akui dan di ukur dalam akuntansi kadang memberi berbagai implikasi¹.

Kondisi yang terjadi ini seakan menempatkan manusia (karyawan, pegawai, atau buruh) setara dengan benda-benda faktor produksi lain bahkan kadang lebih rendah, indikator yang paling penting gaji para karyawan sangat tidak sesuai dengan kebutuhan sandang, pangan, papan mereka berimplikasi pada resistensi sampai mogok kerja dengan dasar menuntut gaji yang sepadan dengan kebutuhan utama².

¹Habib Muh Shahib, *studi penerapan nilai-nilai Islam pada penganggaran gaji PT. XYZ*. 2012 hal.4

² Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktek Manajemen Sumber Daya Islam*, Jakarta: Radjawali Press, 2009, hal. 297.

Sebagai salah satu kemungkinan yang patut diperhitungkan dan sedang menjadi perhatian dengan pendekatan *islamic economics* (ekonomi syariah) masalah “ketidakadilan” dalam upah tersebut. Pendekatan *islamic economi* perlu di perhitungkan sebab Islam juga mengkaji persoalan muamalah sebagai suatu tata nilai yang mencakup segala tindak-tanduk manusia selama hidup di dunia ini, sehingga dapat di katakan sebagai jalan hidup (*way of life*). Pandangan dasar kinerja ialah hasil dari kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam tugasnya. Kerja merupakan salah satu faktor produksi yang memainkan peran penting dalam kegiatan produksi. Islam memiliki konsen terhadap kerja dan berusaha mengaturnya.

Ulama fiqh sepakat akan kewajiban kerja dengan segala potensi yang dimiliki, baik dengan akal pikiran(akademis), atau tenaga fisik. Ibn Taimiyah, menjelaskan urgensi kerja ketika membahas penetapan harga, kerja memiliki nilai ekonomis dan patut dihargai dengan materi(uang). Pendapat ini berdasarkan pemikiran bahwa kerja memiliki nilai ekonomis, tenaga seorang pekerja layaknya komoditi yang harus dibeli dengan uang³.

Islam mewajibkan terciptanya keseimbangan dalam mekanisme penawaran dan permintaan tenaga kerja. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan upah yang layak dan sesuai dengan kompetensi (tenaga) karyawan. Negara memiliki hak intervensi untuk melindungi hak-hak

³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Radjagrafindo, 2011 hal. 118

pekerja, dan penetapan upah yang relevan sesuai dengan upah dan tenaga yang telah diberikan.

Negara juga memiliki hak intervensi untuk memaksa pekerja, jika pekerja menolak melakukan kerja atas sektor kebutuhan pokok publik. Ibn Taimiyah mengatakan, “ketika masyarakat sangat membutuhkan pertanian, tekstil ataupun properti, negara memiliki hak intervensi untuk memaksa pekerja guna merealisasikan kebutuhan publik tersebut, walaupun mereka menolaknya. Akan tetapi, mereka tetap berhak kompensasi selayaknya. Karena, produktivitas penduduk khususnya tenaga kerja tidak terlepas dari terpenuhinya kebutuhan fisik minimum atau kebutuhan hidup minimum pekerja maupun keluarganya, kebutuhan tersebut menjadi dasar penghitungan Upah Minimum Regional (UMR) yang harus di berikan kepada para pekerja.⁴

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab penurunnya kinerja karyawan, salah satunya adalah masalah upah karyawan dalam pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan sesuai syariah Islam. Dalam pemberian upah perlu

⁴ <http://wongdesmiwati.wordpress.com/2013/01/22/bab-v-penentuan-kebijakan-pengupahan/> dibuka 2 Desember 2014. Pkl.19.20. Adi Sasono, *Pembaruan Sistem Upah*, Jakarta: Cides, 2012, Cet. I, hal. 17

diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal, selain itu faktor upah dan gaji ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hadits Rasulullah SAW yang berbunyi:

عن ابن عمر رضی اللہ عنہما قال رسول ص م اعطوا الاجیر اجرہ قبل ان یجف عرقہ⁵

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.⁶ Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan.

Tujuan utama pemberian kompensasi tampaknya sudah tidak perlu dipermasalahkan lagi, yaitu untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan satu hal yang sering kali terlupakan adalah mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan. Sehingga

⁵ HR. Ibnu Majah

⁶ Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Rdjagrafindo Persada, 20011. hal. 137

kompensasi dapat juga dilihat sebagai salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia.⁷

Upah adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan akan memotivasi karyawan sehingga dapat tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Pada dasarnya pelaksanaan upah karyawan kontrak yang diterapkan “Koperasi Berkat Kito” sungai lilin, sudah sesuai dengan standar upah minimum regional khususnya kota Palembang dengan pemberian upah (gaji) sebesar Rp. 2.380.000.00/bulan untuk karyawan administrasi dan bagian perkantoran, Rp. 2.850.000.00/bulan untuk karyawan bagian lapangan, sedangkan cleaning service dengan upah (gaji) Rp. 1.800.000.00/bulan untuk .uang makan, bonus, insentif dan perbedaan jenis pekerjaan.

Kesuaian itu tidak sejalan dengan implementasinya, Perusahaan memasyarakatkan penangguhan pembayaran gaji yang seharusnya diberikan setiap tanggal 20 (dua puluh) kepada karyawannya, yang masih belum layak dan yang seharusnya didahulukan kepentingan kebutuhan karyawannya. Karena, perputaran uang dari konsumen dan kembali lagi

⁷ Sudarman Damin, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, hal 123

pada kas koperasi. Sehingga upah yang seharusnya dibayar pada waktu yang telah ditetapkan harus mengulur sampai uang kas kembali normal.⁸

Berdasarkan hal tersebut studi *Upah Karyawan Kontrak Pada Koperasi Berkat Kito Sungai Lilin, Kabupaten Musi Banyuasin Dalam Perspektif Ekonomi Islam* layak untuk ditelaah secara empiris

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem upah pada koperasi Serba Usaha Berkat Kito?
2. Bagaimana status hukum islam terhadap kelayakan penerapan upah karyawan kontrak?
3. Bagaimana ekonomi Islam menilai sistem upah karyawan kontrak di koperasi Serba Usaha Berkat Kito?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui sistem upah karyawan koperasi Serba Usaha berkat kito.
2. Menjelaskan status hukum islam terhadap kelayakan penerapan upah karyawan kontrak.
3. Menganalisis sistem upah karyawan kontrak di koperasi Serba Usaha Berkat Kito dalam perspektif ekonomi Islam.

⁸ Wawancara dengan salah satu karyawan koperasi berkat kito sungai lilin, Leli kurniawati, SPd staf bagian administrasi. Pada tgl. 30 november 2014. Pkl.10.00

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis dan pembaca, dengan adanya penelitian ini agar kiranya dapat menambah wawasan penulis maupun pembaca, memberikan pemahaman yang lebih banyak tentang koperasi dan penetapan upah karyawan kontrak dalam ekonomi islam.
2. Bagi pelaku pihak bisnis, di harapkan penelitian ini dapat di gunakan untuk mengevaluasi dari strategi yang telah di jalankan selama ini dan juga memberikan alternative strategi yang dapat di gunakan oleh perusahaan lain.

E. Tinjauan Pustaka

Muliyannah (2008), Mekanisme Pembayaran Upah Pada Pekerja Unit Usaha Cinta Manis Menurut Ekonomi Islam di PT. Perkebunan Nusantara VII (persero) UU CIMA. Dalam penelitian ini dapat di simpulkan bahwa mekanisme pembayaran upah pada pekerja UU CIMA di sesuaikan dengan kelompok kerja dengan ketentuan golongan masing-masing pekerja yang di jadikan dalam pembayaran upah adalah UMR dan nilai koefisien sekala gaji pokok pekerja di PT. Perkebunan Nusantara VII, dan tanpa mangabaikan ketentuan-ketentuan hukum seperti undang-undang Tahun 2003 dan *ketentuan UMR pasal 15 peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. 7 tahun 2013* tentang upah minimum atas ketentuan tersebut pengusaha tidak boleh mengurangi atau menurunkan upah pekerja yang telah di tentukan.

Habib Muh shahib (2012), Studi penerapan nilai-nilai islam pada penganggaran gaji di PT. XYZ. penganggaran gaji di PT. XYZ telah sesuai dengan fiqh Islam yang bertujuan untuk menebarkan keadilan sosial di muka bumi. Hal ini dapat kita lihat dalam rangkuman proses penganggaran gaji karyawan PT. XYZ. Kesepakatan dengan karyawan, kontrak kerja antara PT.XYZ dan karyawan sangat sesuai dengan hikmah keadilan yang dikandung *fiqhijaratull ahiir* (sewa menyewa jasa pekerjaan) yang sangat menuntut kejelasan perjanjian (akad) serta kelayakan objek yang disepakati oleh karyawan dan perusahaan.

Rifatul Munawaroh (2009), Tinjauan hukum islam tentang pelaksanaan pengupahan karyawan di perusahaan umum DAMRI SEMARANG. Islam sangat menekankan aspek penghidupan yang layak dan keterbukaan/transparansi antara majikan dengan pekerjanya, Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Baik besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

Keterlambatan pembayaran upah, di kategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi saw pada hari kiamat. Karena Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh). Tenaga kerja tidak boleh di rugikan, di tipu dan di eksploitasi

tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah.

Hendri Tanjung, Dosen tetap Universitas Ibn Khaldun Bogor, dengan judul Konsep manajemen Syari'ah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan. Upah menurut Barat adalah Upah atau Gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap emolumen tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja. Sedangkan Upah menurut Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).

Habib Masruri (2011), Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama semarang). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sesuai dengan hipotesis sebagai berikut, Hasil analisis regresi memperoleh persamaan: $Y = 19,249 + 0,374(X)$ yang artinya produktivitas karyawan dipengaruhi sistem upah Islami. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,233, ini berarti 23,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel sistem pemberian upah Islami. Sisanya sebesar 76,7% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir. Sistem Upah Islami berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang. Hal ini terbukti dari hasil uji t hitung sebesar 4,013 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_1 . Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh sistem pemberian upah Islami terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini variabel sistem upah Islami memberikan sumbangan efektif 23,3% terhadap produktivitas karyawan dan sisanya 76,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Ini menunjukkan bahwa sistem upah Islami memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan.

Ada perbedaan yang mendasar dari karya-karya skripsi tersebut dengan skripsi ini, baik dari segi aspek tema maupun obyek penelitian. Karya-karya skripsi di atas tema yang diangkat bersifat umum dengan membahas tentang penerapan upah dalam Islam, konsep upah dalam Islam dan mekanisme pembayaran upah pekerja. Dalam penelitian terdahulu persamaan hanya terdapat pada pembahasan mengenai Upah dan dalam penelitian ini penulis lebih menitik beratkan terhadap Upah Karyawan Kontrak pada Koperasi Berkat Kito Sungai Lilin dalam Perspektif Ekonomi Islam.

F. Kerangka Teoritik

Upah sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya yang di sebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang harus dibayar atas jasa yang di produksi. Secara lebih luas upah terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, seperti upah karyawan kontrak atau pegawai PNS.⁹

Gaji menurut pengertian Barat terkait dengan imbalan uang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap/kontrak dan dibayarkan sebulan sekali. Sehingga dalam pengertian barat, Perbedaan gaji dan upah itu terletak pada jenis karyawannya (Tetap atau tidak tetap) dan sistem pembayarannya (bulanan atau tidak). Skala upah dan struktur upah sangat bermanfaat terhadap kestabilan upah, baik untuk jangka waktu menengah maupun jangka panjang serta memenuhi rasa keadilan. Masalah upah ini sangat penting dan berdampak sangat luas. Di samping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan kekacauan dan menimbulkan aksi terhadap industri berupa pemogokan kerja.¹⁰

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan

⁹ M.kadarsiman, *manajemen kompensasi*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada 2014.hal.122

¹⁰ <http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/> dibuka pada tgl 2 desember 2014, lihat Rahmawati, 2008, hal.....

dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dalam menafsirkan At Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah bahwa:

“Katakanlah, wahai Muhammad saw : *“Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu, dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan melalui kematian kepada Allah swt. Yang maha mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang tampak ke permukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.”*¹¹

Perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Amal Saleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, al-Qur'an dan atau Sunnah Nabi Muhammad Saw, seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akherat. Upah dalam Islam tidak hanya sebatas

¹¹ Quraish Shihab, Tafsir Al-Mishbah. Jakarta, Lentera Hati. Volume 5 2012 hal. 237

materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akherat yang disebut dengan Pahala.¹²

Kekayaan akan bertambah searah dengan peningkatan keterampilan dan efisiensi para tenaga kerja, dan sejalan dengan persentase penduduk yang terlibat dalam proses produksi. Kesejahteraan ekonomi setiap individu tergantung pada perbandingan antara produksi total dengan jumlah penduduk atau yang dewasa ini disebut pendapatan riil per kapita. Nilai suatu barang harus sama dengan biaya-biaya untuk menghasilkan barang, yang di dalamnya termasuk ongkos tenaga kerja berupa upah alami. Upah alami yang diterima buruh tidak cukup sekedar penyambung hidup, khususnya hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan yang sangat pokok saja. Upah alami yang diterima buruh hanya cukup sekedar penyambung hidup, khususnya hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan yang sangat pokok saja. Pada hal nilai hasil dari suatu kerja para buruh jauh lebih besar dari jumlah yang diterima mereka sebagai upah alami.

Dengan demikian upah para pekerja tidak dapat dibayarkan seluruhnya sebanyak nilai riil produk yang dihasilkannya, karena sebagian dari nilai riil tersebut harus disediakan untuk laba. Laba merupakan unsur mutlak dari sebuah produksi. Orang-orang Kapitalis menghargai daya kerja seorang pekerja dengan upah yang wajar. Upah yang wajar menurut mereka, yaitu

¹²<http://fhufah.blogspot.com/2012/05/sistem-pengupahan-dalam-islam-salah.html>
dibuka pada tgl. 5 november 2014

biaya hidup dengan batas minimum. Mereka akan menambah upah tersebut, apabila beban hidupnya bertambah pada batas yang paling minim.

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Upah yang berbentuk uang, artinya upah itu dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Upah yang berbentuk barang, artinya upah itu dibayar dengan barang.¹³ Tenaga kerja pada dasarnya adalah faktor produksi yang tidak berbeda dengan faktor produksi lainnya, misalnya barang modal. Tingkat upah merupakan harga dari tenaga kerja akan ditentukan berdasarkan kekuatan permintaan dan penawaran dalam pasar tenaga kerja. Jadi tingkat upah akan ditentukan berdasarkan *market wage*. Karena pada dasarnya tingkat upah di anggap sama dengan barang-barang modal, maka barulah hukum permintaan dan penawaran akan berlaku dalam penentuan dalam upah.¹⁴

G. Metodologi Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada:

- a. Upah Karyawan Kontrak
- b. status hukum islam terhadap kelayakan penerapan upah karyawan kontrak

¹³ M.kadarsiman, *manajemen kompensasi*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada 2014.hal.122

¹⁴ Anto, *upah dalam perekonomian konvensional*.2003. hal.225

2. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan 2 sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. *Data primer* adalah data dari hasil olah dan analisis data lapangan secara deskriptif maupun transkrip. Sedangkan *data sekunder* adalah data yang berhubungan dengan berbagai informasi yang tidak secara langsung berhubungan dengan objek penelitian, namun menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dari penelitian ini. Seperti dokumentasi objek penelitian dan beberapa literature yang berhubungan dengan upah dan koperasi dalam wacana Islam.

3. Responden dan Informan

Responden penelitian ini terbagi dalam 2 katagori yaitu:

- a. Pengurus Koperasi yang bertanggung jawab atas kebijakan upah karyawan kontrak. Fokus objek adalah ketua dan supervisor Koperasi serba usaha berkat kito
- b. Karyawan kontrak pada koperasi tersebut.

Dalam mengambil responden karyawan kontrak difokuskan pada 2 katagori kunci yaitu karyawan kontrak yang telah berkeluarga dan karyawan kontrak yang berstatus belum menikah yang diambil secara purposive. Berdasarkan hasil observasi jumlah karyawan kontrak dalam 2 katagori tersebut berjumlah 23 karyawan.

TABEL 2.1
RESPONDEN DAN INFORMAN PENELITIAN

No	Katagori	Jumlah
1	Ketua Koperasi	1
2	Supervisor	1
3	Staf Administrasi	1
3	Karyawan Kontrak	5
Jumlah		8

Sumber: Dokumentasi Koperasi, Data diolah kembali, 2015

4. Alat pengumpulan data

Dalam penelitian ini menggunakan 3 alat, yaitu Observasi, Wawancara dan Dokumentasi¹⁵. Implementasi atas 3 hal tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Obesrvasi* yang digunakan untuk mendapatkan data awal sebagai jawaban awal atas masalah penelitian ini. Observasi ini juga digunakan untuk mendapatkan berbagai informasi awal, seperti mekanisme kerja, pembayaran upah, dan komunikasi, termasuk didalamnya data data awal tentang koperasi tersebut.
- b. *Wawancara* yang digunakan untuk mendapatkan jawaban atas rumusan masalah. Beberapa pertanyaan kunci dalam wawancara ini adalah

¹⁵ Bungin, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta :Rajawali pers, 2011: hal 132-133

1) Pengurus Koperasi

- a) Apa yang dipahami upah?
- b) Berapa rata-rata upah karyawan kontrak?
- c) Apakah upah karyawan diberikan sesuai dengan UMR tahun 2014?
- d) Kapan waktu pembayaran upah karyawan kontrak?
- e) Berdasarkan pandangan bapak/ibu, bagaimana penerimaan karyawan kontrak terhadap upah yang diberikan pengurus?

2) Karyawan Kontrak

- a) Apa alasan saudara bekerja pada koperasi serba usaha berkat kito?
- b) Berapa rata rata upah yang diterima?
- c) Apakah upah yang diterima telah mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari?
- d) Apakah upah yang diterima tepat waktu?
- e) Apakah upah yang diterima sesuai dengan kesepakatan?
- f) Jika terjadi keterlambatan atau upah yang tidak sesuai, apa alasan yang disampaikan? Dan bagaimana penerimaan anda?

c. Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data data yang berhubungan dengan sejarah koperasi, kepengurusan, pembagian tugas serta beberapa kajian sekitar persoalan upah dan koperasi yang ditelaah oleh ekonom muslim dalam berbagai literatur.

5. Teknik Olah dan Analisis Data

Seluruh data lapangan dari berbagai jawaban responden dan informan penelitian dikumpulkan kemudian diolah secara deskriptif dan transkrip sehingga terjawab pokok-pokok masalah¹⁶.

6. Sistematika Penulisan

Studi penelitian ini di buat dalam beberapa bab, dengan sistematika sebagai berikut: BAB I Pendahuluan. Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah dari masalah yang penulis temukan di lapangan sehingga di jadikan penulis sebagai alasan untuk memilih judul dan sebagai gambaran dari permasalahan yang di teliti. Permasalahan yang sudah di gambarkan di rumuskan dan di buat suatu permasalahan kemudian di susun untuk melihat hasil yang di inginkan dalam penelitian, tinjauan pustaka di lampirkan sebagai informasi bahwa ada penelitian sebelumnya supaya melihat bahwa penelitian ini belum di laksanakan oleh orang lain, metodologi penelitian merupakan tahap-tahap dalam melakukan penelitian.

BAB II : Landasan Teori. Bab ini menjelaskan landasan teori yang menjadi acuan dalam menganalisis data yang telah di peroleh. Yang berisi tentang pengertian upah, landasan tentang upah dalam ekonomi islam dan sistem upah karyawan kontrak. BAB III berisi tentang deskripsi objek penelitian.

¹⁶ Lihat Bungin, penelitian kualitatif, Jakarta :Rajawali pers, 2011: hal 41

Pada BAB IV Hasil penelitian yang berisi Gambaran Umum mengenai Koperasi Berkat Kito Sungai lilin, dan menjelaskan bagaimana keadaan, tempat dan sejarah dari koperasi tersebut. Pada bagian ini juga menjelaskan visi dan misi, juga menggambarkan struktur organisasi koperasi tersebut, dan pada bab ini juga penulis menguraikan hasil penelitian tentang upah karyawan kontrak dalam perpektif ekonomi islam. Pelaksanaan sistem dan implementasi dan penilaian sistem upah karyawan kontrak di koperasi berkat kito dalam perspektif ekonomi Islam BAB V : Penutup Bab ini berisikan saran dan kesimpulan dari kegiatan yang telah di lakukan.