
STANDAR DAN EFEKTIVITAS PENGUPAHAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Rumah Bersalin Siti Khadijah 1 Kota Makassar)

Agusdiwana Suarni

(agusdiwana.suarni@unismuh.ac.id)

Universitas Muhammadiyah Makassar

Ervin Suandi

(ervinsuandi@gmail.com)

Universitas Muhammadiyah Makassar

Abstract

This study aims to determine the standard and effectiveness of wages in improving employee welfare in an Islamic economic perspective. The type of research used is descriptive qualitative. The results obtained in this study are wage standards at RSIA. Sitti Khadijah was based on standards set by the company based on an assessment of the circumstances and living needs of employees and it was evident from the results of interviews conducted with several relevant informants who said that the determination of wage standards was based on company standards, and which became the benchmark the standard of remuneration is the UMP as a legal basis in paying employees. While the effectiveness of wages is not yet very effective and is still in the stage of effectiveness. in the application of future wage hopefully in effect again and form regulations that regulate both the question of effectiveness in the method of employee wageization so that the welfare of employees can be fulfilled moril or materially.

Keywords: RSIA, Wage, Islamic Economy.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui standar dan Efektivitas pengupahan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan perspektif ekonomi Islam. Jenis Penelitian yang di gunakan adalah Deskriptif Kualitatif. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah standar pengupahan di RSIA. Sitti Khadijah itu berdasarkan pada standar yang di tentukan oleh perusahaan berdasarkan pengkajian terhadap keadaan dan kebutuhan hidup karyawan dan itu terbukti dari hasil wawancara yang di lakukan ke 6 informan yang terkait yang mengatakan bahwa dalam penentuan standar pengupahannya itu berdasarkan pada standar perusahaan, dan yang menjadi patokan standar pengupahannya adalah UMP sebagai pijakan hukum dalam mengupah karyawannya. Sedangkan Efektifitas pengupahannya itu belum terlalu efektif dan masih dalam tahap pengefektifitasan dalam penerapan pengupahan kedepan semoga di efektifkan lagi serta membentuk regulasi yang mengatur baik soal keefektivan dalam metode pengupahan karyawan agar kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi secara moril maupun materil.

Kata Kunci: RSIA, pengupahan, Ekonomi Islam

1. PENDAHULUAN

Perekonomian adalah faktor yang sangat penting dan berpengaruh ditengah kehidupan masyarakat. Berbicara tentang ekonomi sudah pasti salah satunya membahas tentang sumber- sumber ekonomi, baik sumber primer, seperti pertanian, perindustrian, perdagangan, dan tenaga manusia (jasa) maupun sumber sekunder, seperti pariwisata, gaji (salary), dan sarana transportasi . Kedua sumber tersebut tidak bisa lepas dari pelaku ekonomi, yaitu manusia. Melalui tenaga manusia sumber-sumber tersebut dapat dijalankan dan dirasakan manfaatnya baik dalam bentuk barang ataupun jasa dikarenakan manusia yang mempunyai kemampuan untuk memproduksi barang, bercocok tanan, melakukan transaksi jual beli dan sebagainya.

Pemanfaatan tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan sangat populer dalam peradaban manusia dan sesuai dengan fitrahnya sebagai makhluk Tuhan yang saling membutuhkan. Terlebih lagi ketika zaman perindustrian yang dimulai dengan renaissance (zaman pencerahan) sekitar abad 18, kebutuhan akan tenaga manusia kian besar untuk memacu pertumbuhan produksi. Pemanfaatan tenaga manusia identik dengan kerja dan upah yang diberikan oleh perusahaan.

Seiring dengan bertambahnya kebutuhan hidup pekerja dan keluarga yang harus dipenuhi berdampak pada persoalan upah. Hingga saat ini, upah menjadi polemik yang belum ditemukan solusinya. Hal ini karena adanya multipersepsi dimana pekerja sepakat bahwa upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarga serta cerminan kepuasan kerja. Sedangkan bagi pengusaha merupakan biaya produksi yang harus dioptimalkan penggunaannya dalam rangka meningkatkan produktivitas dan

etos kerja. Sementara pemerintah melihat upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga, meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan daya beli masyarakat, sedang di lain pihak untuk mendorong kemajuan dan daya saing usaha. Oleh karena itu, standar pengupahan itu perlu diteliti secara objektif atas ketentuan yang berlaku dalam ekonomi islam agar tidak ada tumpang tindih dan eksploitasi terhadap sesama manusia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Upah adalah sejumlah pendapatan uang yang diterima oleh buruh atau karyawan dalam satu waktu tertentu akibat dari tenaga dan usaha yang digunakan dalam proses produksi. Harcharan Singh Khera mendefinisikan upah dengan harga yang dibayarkan karena jasa-jasa buruh dari segala jenis pekerjaan yang dilakukan, baik pekerjaan yang bersifat mental ataupun fisik (Harcharan Singh Khera, 1978:261). Sedangkan dalam penggunaan sehari-hari upah diartikan dengan bayaran yang diberikan majikan kepada para pekerja mereka dan dibayarkan berdasarkan jam, hari atau minggu dan terkadang berdasarkan bulan. Mereka terdiri dari pekerja-pekerja yang menggunakan tenaga serta melakukan berbagai jenis pekerjaan yang lebih mudah.

Upah secara ekonomi seperti yang didefinisikan di atas mencakup semua pekerja, baik yang menggunakan fisik ataupun mental sehingga uang yang diterima disebut upah. Akan tetapi perlu difahami makna istilah "mata pencarian" dibandingkan dengan upah, dimana mata pencarian digunakan sebagai istilah untuk sejumlah bayaran yang diperoleh dan ditentukan bukan saja oleh kadar upah bahkan oleh jumlah kerja yang telah

dilakukan termasuk di dalamnya adalah bayaran bagi kerja lembur, bonus tahunan dan yang lain.

Dari definisi dan penjelasan di atas, maka ada dua sifat pokok upah; *pertama*, kemampuan kerja pekerja yang akan dibayar didasarkan pada keinginan majikan selama jangka waktu tertentu. *Kedua*, adanya perjanjian di mana jumlah bayaran yang diterima pekerja diterangkan dengan jelas dalam perjanjian itu. Dengan demikian upah merupakan biaya produksi yang harus ditanggung perusahaan atau pengusaha dalam satu proses produksi. Sehingga proses penentuan upah pekerja akan diberlakukan seperti penentuan harga faktor-faktor produksi yang lain, yaitu ditentukan oleh hukum permintaan dan penawaran.

1. Penentuan Standar Upah Dalam Mainstream Pemikiran Ekonomi Islam

Dalam kajian pemikiran ekonomi Islam klasik, pegawai secara umum diklasifikasikan menjadi dua; pegawai pemerintah yang mengurus urusan publik serta pegawai non pemerintah. Untuk pegawai pemerintah, mayoritas ilmuwan berpendapat bahwa pemerintah harus memperhatikan tingkat kecukupan hidup pegawainya, dalam arti standar penetapan upah tidak boleh hanya berdasar manfaat al-juhd semata. Dalam hal ini, mereka mendasarkan pendapatnya pada beberapa riwayat nabi dan sahabat yang menyebutkan bahwa mereka memberikan gaji kepada pegawai publik dan pemerintah, selain berdasar manfaat kerja juga berdasar kecukupan pekerja yang berupa kebutuhan pokok, baik berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, pengobatan dan lainnya.

Dalam sebuah riwayat dari Abu Ubaidah, dalam dialognya dengan Khalifah Umar bin Khatab tentang upah para pekerja negara, disebutkan bahwasanya Abu Ubaidah memohon agar batas minimal upah

tersebut adalah upah yang bisa memenuhi kebutuhan pekerja baik, pangan, sandang maupun papan, serta menghindarkan mereka dari mengkhianati amanah yang dibebankan kepadanya. Sejarah mencatat bahwa setelah wilayah Islam sangat luas, Khalifah Umar bin Khattab mengirim banyak sahabat terkemuka ke daerah-daerah, baik dalam wilayah Arab maupun luar Jazirah Arab untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan kenegaraan.

Al-Mawardi, ahli politik Islam klasik, dalam bukunya al-Aḥkām al-Sultānīyah menyebutkan dasar-dasar penetapan gaji (al-‘aṭā’) bagi tentara yang berdasar pemenuhan kebutuhan pokok. Dia mengatakan; Standar dalam penentuan pemberian adalah kecukupan (al-kifāyah) sehingga tidak perlu bekerja dan mencari sumber penghasilan lain yang bisa mengganggu tugas mereka dalam melindungi dan menjaga keamanan negara.

Batas kecukupan tersebut memperhatikan tiga hal:

- (1) memperhatikan jumlah keluarga yang dinafkahnya;
- (2) jumlah persenjataan dan kudanya;
- (3) memperhatikan harga barang di mana tentara tersebut ditempatkan.

Telah banyak penelitian yang telah dilakukan standar pengupahan dalam ekonomi islam diantaranya yaitu Syukur (2015), Ridwan (2016), Yusuf (2016), Riyadi (2017), Hidayah (2017), Maipita (2017) Waliem (2017), Sari (2016) Asri Wijayati (2016) Ziauddin (2016). Penelitian yang telah penulis tuliskan yaitu Syukur (2015). Judul penelitian “Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (studi kritis atas pemikiran hizbut tahrir)”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, tingkat Upah minimum tidak bisa diterapkan kepada semua jenis kontrak pekerja dengan pengusaha dan itu akan

merugikan salah satu pihak yang berada dalam perusahaan tersebut. Yusuf (2016), Judul penelitian “Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam”, Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, Upah Setiap Pekerja Harus Dibayar Berdasarkan Kerja Dan Sumbangsihnya Dalam Proses Produksi dan Layak Menutupi Kebutuhan Kehidupan Sehari-hari.

Ridwan (2016)), Judul penelitian “Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, Kelayakan Penentuan Upah dalam sistem ekonomi modern adl hukum permintaan dan penawaran dan dalam islam atas kemampuan kerja dan harus memenuhi kebutuhan pokok. Hidayah (2017), Judul penelitian “Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, Besarnya Upah harus seimbang dengan pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan. Riyadi (2017), Judul penelitian yaitu “Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, Konsep kesejahteraan buruh dalam islam bertujuan guna memenuhi kebutuhan dasar dari setiap individu tanpa ada perbedaan untuk sumberdaya secara bijak.

Maipita (2017) Judul penelitian “Simulasi Dampak Kenaikan Upah Minimum Terhadap Tingkatan Pendapatan Dan Kemiskinan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, Kenaikan Upah Minimum dalam jangka pendek akan berdampak terhadap penurunan kinerja ekonomi makro, menaikkan tingkat harga, menurunkan tingkat konsumsi, ekspor serta output sektoral. Waliyam (2017), Judul penelitian “Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, Upah pekerja atas mamfaat pekerja yang telah dikerjakan

dengan baik dan benar dalam bentuk imbalan materi dan imbalan pahala berdasar konsep adil, akhlak dan aspek kemanusiaan.

Sari (2016) Judul penelitian “Pemberian upah pekerja ditinjau dari upah minimum kabupaten dan hukum ekonomi islam”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, Pengupahan yang diterapkan bengkel las di Desa Tanjung Sari menurut UMK Tulungagung belummenuhi standar upa minimum kabupaten (UMK). Yetniwati, Judul penelitian “Pengaturan Upah berdasarkan prinsip keadilan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, Pembentukan peraturan pemerintah No 78 Tahun 2015 yang tidak melibatkan lembaga Tripartit Nasional di rasakan tidak adil bagi pihak pekerja. Asri Wijayati (2016) Judul penelitian “Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, Substansi hukum perburuhan masih diwarnai inkonsistensi vertikal dan horisontal. Ziauddin (2016), dengan judul kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan adalah salah satu tujuan yang harus di capai untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan dan di capai dengan jalan yang di ridhoi oleh Allah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif sebuah penelitian yang mendeskripsikan tentang ruang lingkup dan proses pelaksanaan terhadap Efektifitas Pengupahan di rumah bersalin siti hadijah 1 kota makassar dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan perspektif ekonomi islam.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam Guna Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Pada RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

Dalam kajian pemikiran ekonomi Islam klasik, pegawai secara umum diklasifikasikan menjadi dua; pegawai pemerintah yang mengurus urusan publik serta pegawai non pemerintah. Untuk pegawai pemerintah, mayoritas ilmuwan berpendapat bahwa pemerintah harus memperhatikan tingkat kecukupan hidup pegawainya, dalam arti standar penetapan upah tidak boleh hanya berdasar manfaat al-juhd semata. Dalam hal ini, mereka mendasarkan pendapatnya pada beberapa riwayat nabi dan sahabat yang menyebutkan bahwa mereka memberikan gaji kepada pegawai publik dan pemerintah, selain berdasar manfaat kerja juga berdasar kecukupan pekerja yang berupa kebutuhan pokok, baik berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, pengobatan dan lainnya.

Dalam sebuah riwayat dari Abu Ubaidah, dalam dialognya dengan Khalifah Umar bin Khatab tentang upah para pekerja negara, disebutkan bahwasanya Abu Ubaidah memohon agar batas minimal upah tersebut adalah upah yang bisa memenuhi kebutuhan pekerja baik, pangan, sandang maupun papan, serta menghindarkan mereka dari mengkhianati amanah yang dibebankan kepadanya. Sejarah mencatat bahwa setelah wilayah Islam sangat luas, Khalifah Umar bin Khatab mengirim banyak sahabat terkemuka ke daerah-daerah, baik dalam wilayah Arab maupun luar Jazirah Arab untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan kenegaraan.

Muhammadiyah sebagai gerakan Islam yang berlandaskan Al-Qur'an dan As-Sunnah dengan watak tajdid yang

dimilikinya senantiasa beristikomah dan aktif dalam melaksanakan dakwah Islam amar ma'ruf nahi munkar disegala bidang sehingga menjadi rahmatin lil alamin. Dengan melihat sejarah pertumbuhan dan perkembangan persyarikan Muhammadiyah sejak kelahirannya, memperhatikan faktor-faktor yang melatarbelakangi berdirinya, amal usaha Muhammadiyah, nyata sekali bahwa didalamnya terdapat ciri-ciri khusus, yang menjadi identitas dari hakekat atau jati diri persyarikan Muhammadiyah. Dalam perjuangan melaksanakan usahanya menuju tujuan terwujudnya masyarakat utama, adil dan makmur yang diridloi Allah SwT, di mana kesejahteraan, kebaikan dan kebahagiaan luas merata, Muhammadiyah mendasarkan segala gerak dan amal usahanya atas prinsip-prinsip yang tersimpul dalam Muqaddimah Anggaran Dasar, yaitu:

1. Hidup manusia harus berdasar tauhid, ibadah, dan ta'at kepada Allah.
2. Hidup manusia bermasyarakat
3. Mematuhi ajaran-ajaran agama Islam dengan keyakinan bahwa ajaran Islam itu satu-satunya landasan kepribadian dan ketertiban bersama untuk kebahagiaan dunia akhirat.
4. Menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam dalam masyarakat adalah kewajiban sebagai ibadah kepada Allah dan ikhsan kepada kemanusiaan.
5. Ittiba' kepada langkah perjuangan Nabi Muhammad
6. Melancarkan amal usaha dan perjuangan dengan ketertiban organisasi.

Menilik dasar prinsip tersebut di atas, maka apapun yang diusahakan dan

bagaimanapun cara perjuangan Muhammadiyah untuk mencapai tujuan tunggalnya, harus berpedoman: "Berpegang teguh akan ajaran Allah dan Rasul-nya, bergerak membangun di segenap bidang dan lapangan dengan menggunakan cara serta menempuh jalan yang diridhai Allah.

Usaha Muhammadiyah diwujudkan dalam bentuk amal usaha, program, dan kegiatan yang macam dan penyelenggaraannya diatur dalam Anggaran Rumah Tangga"

Muhammadiyah dalam segala bentuk usahanya diwujudkan dalam penerapan amal usaha, program dan kegiatan yang meliputi :

1. Menanamkan keyakinan, memperdalam dan memperluas pemahaman, meningkatkan pengamalan, serta menyebarluaskan ajaran Islam dalam berbagai aspek kehidupan.
2. Memperdalam dan mengembangkan pengkajian ajaran Islam dalam berbagai aspek kehidupan untuk mendapatkan kemurnian dan kebenarannya.
3. Meningkatkan semangat ibadah, jihad, zakat, infak, wakaf, shadaqah, hibah, dan amal shalih lainnya.
4. Meningkatkan harkat, martabat, dan kualitas sumberdaya manusia agar berkemampuan tinggi serta berakhlak mulia.
5. Memajukan dan memperbaharui pendidikan dan kebudayaan, mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta meningkatkan penelitian.
6. Memajukan perekonomian dan kewirausahaan ke arah perbaikan hidup yang berkualitas
7. Meningkatkan kualitas kesehatan dan kesejahteraan masyarakat
8. Memelihara, mengembangkan, dan mendayagunakan sumberdaya alam dan lingkungan untuk kesejahteraan.
9. Mengembangkan komunikasi, ukhuwah, dan kerjasama dalam berbagai bidang dan kalangan masyarakat dalam dan luar negeri.
10. Memelihara keutuhan bangsa serta berperan aktif dalam kehidupan berbangsa dan bernegara
11. Membina dan meningkatkan kualitas serta kuantitas anggota sebagai pelaku gerakan.
12. Mengembangkan sarana, prasarana, dan sumber dana untuk mensukseskan gerakan.
13. Mengupayakan penegakan hukum, keadilan, dan kebenaran serta meningkatkan pembelaan terhadap masyarakat.
14. Usaha-usaha lain yang sesuai dengan maksud dan tujuan Muhammadiyah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dilapangan, yaitu pada RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar, dengan menggunakan metode Deskriptif Kualitatif, yaitu Observasi, Wawancara, dan Dokumen. Maka hasil penelitian, menjelaskan bahwasanya standar pegupahan yang di terapkan di RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar ini bahwa standar pengupahan yang di terapkan iyalah berdasarkan pada standar yang di tetapkan oleh perusahaan itu sendiri tetapi tetap yang menjadi patokan dalam menentukan upah itu iyalah pada UMR itu sebagai dasar hukum dalam penentuan upah pekerja dalam suatu perusahaan.

Dalam hasil penelitian menunjukan bahwa penentuan standar pengupahan

dalam RSIA. Sitti Khadijah juga adil bagi kedua belah pihak. Perusahaan menentukan standar pengupahan berdasarkan pada kelayakan bagaimana memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan pihak perusahaan dan pekerja menyepakati hal itu secara bersama sewalaupun memang ada beberapa karyawan yang mengatakan bahwa upahnya belum sesuai dengan yang di inginkan, juga kita lihat bahwa dalam menentukan standar pengupahan yang di jelaskan oleh Yusuf Qardawi, “menyatakan bahwa standar penetapan upah harus memperhatikan: nilai kerja itu sendiri, karena tidak mungkin disamakan antara orang yang pandai dengan orang yang bodoh, orang yang tekun dengan orang yang malas dan lain sebagainya, karena menyamakan antara orang yang berbeda adalah suatu kezaliman”.

Dalam RSIA. Sitti Khadijah menentukan standar pengupahannya berdasarkan pada profesinya, tingkat pendidikannya, dan membekas kinerjanya. Dan juga di situ memotong gajinya kalau ada yang terlambat bekerja dan juga yang di maksud oleh Yusuf Qardawi yaitu dengan membedakan antara orang yang pandai dan orang yang bodoh, orang yang tekun dengan orang yang malas dan lain sebagainya itu sudah di terapkan di RSIA. Sitti Khadijah mereka membedakan upah pegawainya berdasarkan kinerjanya yang kalau menurut Yusuf Qardawi yaitu bodoh dan pintarnya dan juga perusahaan memberlakukan sistem pemotongan gaji bagi yang terlambat, tidak masuk kecuali ada memang hambatan yang tidak bisa di hindari dalam hal meninggalkan kewajiban bekerja. karena memang sudah di lakukan kesepakatan dalam hal bekerja dengan perusahaan tentang jam berapa harus masuk kantor untuk melakukan kerja, karena jaanji adalah hutang maka mereka

harus membayarnya dan konsekwensi dari itu mereka di potong gajinya sesuai dengan berapa lama mereka terlambat dan sudah di hitung sebelumnya oleh perusahaan dan itu juga sudah di sepakati oleh perusahaan dengan pekerja seperti yang di jelaskan Yusuf Qardawi tentang membedakan upah yang malas dengan yang rajin.

1. Tidak Menunda-nunda Pembayarannya

Pengusaha (musta'jir) berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara harian, mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah saat pekerjaan itu sempurna atau diakhir pekerjaan sesuai kesepakatan, jangan ditunda-tunda. Jika diakhirkan tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak zalim.

Dalam penelitian di lapangan menunjukan bahwa di RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dalam pembayarannya itu juga sudah menerapkan konsep Islam. Dalam pembayaran upah karyawannya sudah di tentukan waktunya yaitu pada tanggal 28 upahnya sudah masuk dalam rekeningnya karyawan dan kadang juga informan mengatakan kalau semisal di tanggal 28 itu hari sabtu maka penerimaan upahnya di terima tanggal 27 dan juga kalau 28 itu hari libur dan Bank tutup itu yang membuat keterlambatan membayar upahnya. Perusahaan memberikan upah itu sebelum bulan itu berakhir yang kalau dalam perspektif saya memandang itu adalah seperti yang di jelaskan di atas bahwa perusahaan tidak menunda pembayaran upah karyawannya seperti dalam hadist menjelaskan bahwa:

Dari 'Abdullah bin 'Umar, Nabi saw.
Bersabda

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah, shahih).

Maksud hadits tersebut adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Di RSIA. Sitti Khadijah sudah menentukan pemberian upah itu pada tanggal 28 sebelum bulan itu berakhir. Membayar upah sebelum keringatnya kering.

2. Efektifita Pengupahan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Pada RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

Efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya. Efektivitas merupakan sesuatu hal yang paling penting dalam melakukan pengukuran tingkat keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan (Budiman, 2018). Secara umum pengukuran evektivitas meliputi keberhasilan program dan sasaran yang telah ditetapkan, serta tingkat kepuasan terhadap program secara input dan outputnya (Budiman, 2018).

Efektivitas pengupahan adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu program yang telah di rencanakan secara tepat dan maksimal guna memperoleh keberhasilan, dalam hal ini

mengektivitaskan pengupahan di RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar.

Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Abdurahmat dalam Othenk, efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.

Adapun beberapa cara pemberian upah yang efektif dalam islam yaitu:

1. Berdasarkan Keadilan.
2. Kelayakan,
3. Membayar tepat waktu.
4. Transparan dan Jelas.
5. Membina hubungan antara pekerja dan majikan sehingga terjalin hubungan baik dengan penuh rasa persaudaraan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dilapangan, yaitu pada RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar, dengan menggunakan metode Deskriptif Kualitatif, yaitu Observasi, Wawancara, dan Dokumen. Maka hasil penelitian, menjelaskan bahwasanya, Efektifitas pengupahan di RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar masih dalam tahap atau proses pengektivitasan. Hal ini, dibuktikan melalui hasil wawancara yang dilakukan dengan

Informan yang terkait langsung dengan penelitian ini, yaitu terhadap pegektivitasan pengupahan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan ke beberapa karyawan yang di wawancarai.

Hasil penelitian dilapangan, dengan Informan yang terkait langsung dengan penelitian ini. Menjelaskan, bahwa dalam konteks efektifitas pengupahan dalam meningkatkan kesejahteraan khusus di RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar, ada beberapa indikator yang peneliti lakukan, dalam penelitian ini, yaitu (1) Bagaimana efektifitas pengupahan dalam RSIA. Sitti Khadijah ? (2) Strategi dalam mengefektifkan pengupahan di RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar (3) Tolak ukur efektifitas pengupahan pada RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dalam Meningkatkan Kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa Informan yang terkait langsung dengan penelitian ini, maka dapat disimpulkan, bahwasanya efektifitas pengupahan dalam RSIA. Sitti Khadijah 1 muhammadiyah cabang makassar masih dalam proses perbaikan, hal ini di katakan oleh beberapa informan yang di wawancarai bahwa pengupahannya belum terlalu efektif di karenakan kendala dari cara pemberian upahnya yang telat di karenakan hal-hal tehnis. Dan juga beberapa karyawan mengatakan hal demikian bahwa dalam proses pengupahan karyawannya belum terlalu efektif karena mereka menganggap bahwa ketelatan membayar upah itu adalah tandanya dalam suatu perusahaan itu belum efektif pembayarannya. Sewalaupun memang pembayaran upah yang di lakukan oleh perusahaan sudah di tetapkan waktunya tetapi masih perlu untuk di efektifkan agar karyawan tidak memberikan keluhannya.

Indikator yang kedua dalam menentukan efektifitas pengupahan dalam RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar adalah Strategi dalam mengefektifkan pengupahan di RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar, Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa Informan, pada RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa, ada beberapa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas pengupahan dengan cara menyediakan anggaran atau menghitung ketersediaan anggaran perusahaan, mengingat upah adalah komponen biaya tenaga kerja yang bersifat fixed, serta memiliki dampak terhadap komponen biaya lainnya, maka perusahaan perlu memastikan bahwa anggaran yang tersedia untuk mengupah karyawan sudah mencukupi atau belum. Kekurangan dalam penganggaran biaya upah akan menyebabkan perusahaan terpaksa mengorbankan biaya lainnya untuk menutupi kekurangan tersebut sehingga menghambat program yang lain. Strategi yang kedua yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja karyawan juga dalam melayani pasien dalam bekerja harus di tingkatkan agar orang-orang yang ingin berobat, sakit, melahirkan dll datang berkunjung di rumah sakit ini dan kalu banyak yang datang berobat melahirkan dan lain sebagainya itu otomatis perusahaan mendapatkan sedikit banyak keuntungannya. Kalau perusahaan mendapatkan untung otomatis pembayaran upah juga efektif tetapi itu juga dilihat dari perusahaannya. Kalau perusahaannya mengejar betul-betul keuntungan ya tentu mereka akan mengabaikan upah karyawannya, tetapi kalau di sini tidak begitu. Disini berdasarkan syariat islam dalam hal menjalankan kerja, pelayananya upah dan lainnya. Strategi yang ketiga yaitu,

Strategi dalam mengefektifkan pengupahan yaitu dengan cara menetapkan waktu pembayaran upah, membayar upah sesuai dengan apa yang di sepakati bersama, dan meningkatkan pelayanan pada pasien untuk bagaimana orang senang datang berobat di sini terus perusahaan mendapatkan sedikit keuntungan untuk membayar gaji karyawan. Dan itu menurut saya bisa mengefektifkan pembayaran upah karyawan, maka dengan itu pengupahan karyawan bisa efektif dan karyawannya sejahtera.

Indikator yang ketiga dalam menentukan efektivitas pengupahan karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan adalah menganalisa tolak ukur efektivitas pengupahan karyawan RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dalam meningkatkan kesejahteraan ini dapat di ukur melalui tingkat keberhasilan dari membayar upah tepat waktu sesuai dengan apa yang di sepakati bersama sebelumnya, kemudian menentukan upah yang sesuai dengan standar yang di perintahkan oleh islam, Berdasarkan Keadilan Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus di hubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang di diharapkan. Dalam konteks hukum ekonomi penegakan keadilan tidak hanya bernilai yuridis ekonomi semata, tetapi juga berdimensi teologis. Keadilan dalam khazanah Islam adalah keadilan ilahi, yaitu keadilan yang tidak terpisah dari moralitas, didasarkan pada nilai-nilai absolut yang diwahyukan Tuhan dan penerimaan manusia terhadap nilai-nilai tersebut merupakan suatu kewajiban. Kelayakan, di samping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan pula unsur kelayakan.

Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan lain, atau bisa juga menggunakan aturan pemerintah tentang upah minimum. Membayar tepat waktu. Transparan dan Jelas. Al Munawi berkata, "Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji se belum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkan nya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.

Transparan dan jelas, Akad ijārah salah satu syarat sahnya adalah kejelasan dalam hal upah, baik terkait waktu pembayaran, jumlah upah yang akan diterima serta bentuk upah. Transaksi harus dilakukan dengan cara yang jelas dan transparan agar lebih adil. Islam menganjurkan agar setiap terjadinya akad (kontrak kerja) harus dilakukan pencatatan, baik terkait dengan waktu, bentuk pekerjaan, jumlah upah yang akan diterima dan sebagainya sehingga akan terhindar dari perselisihan yang kemungkinan terjadi dikemudian hari. Upah dalam Islam dibangun atas dasar konsep keadilan atau prinsip kebersamaan untuk semua, sehingga semua pihak memperoleh bagian yang sah dari produk bersamanya tanpa adanya sikap zalim terhadap yang lain, Membina hubungan antara pekerja dan majikan sehingga terjalin hubungan baik dengan penuh rasa persaudaraan hal ini akan berpengaruh dalam menumbuhkan rasa percaya di kalangan para pekerja dan niat baik di kalangan para majikan, sehingga majikan menahan diri dari tindakan melanggar hak-hak pekerja. Kalau beberapa point tolak ukur efektivitas itu sudah di jalankan dan di terapkan di RSIA. Sitti Khadijah 1

Muhammadiyah Cabang Makassar dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dapat di optimalkan. Inilah yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur efektivitas pengupahan di RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Setelah penulis menguraikan pembahasan tentang Standar Dan Efektifitas Pengupahan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Perspektif Ekonomi Islam di RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menguraikan beberapa kesimpulan berdasarkan batas rumusan masalah yang penulis bahas dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Sebelumnya dan di hitung berdasarkan konsep pada realitas perusahaan dalam melihat pendapatannya. Standar pengupahan yang di terapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kategori upah yang layak. Upah yang layak dapat di lihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang, dan tempat tinggal. Kalau di hitung secara akumulatif dari seluruh penerimaan karyawan sudah di atas rata-rata UMP Kota Makassar dan mereka menggunakan cerminan UMP sebagai dasar hukumnya. Konsep tentang standarisasi Standar pengupahan yang di terapkan di RSIA. Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar. Dalam Islam juga membedakan pemberian upah orang yang malas dan rajin, orang yang pintar dan bodoh. Di RSIA itu sudah menrapkan hal yang demikian di buktikan dengan pemberian upah karyawannya berfariasi sesuai dengan jenjang pendidikannya dan

dilihat berdasarkan pada kinerja atau profesi yang di miliki oleh karyawan tersebut.

2. Efektifitas pengupahan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan itu sudah efektif tetapi belum sepenuhnya efektif dan itu di buktikan melalui hasil wawancara dengan beberapa informan yang mengatakan bahwa efektifnya pengupahan itu belum sepenuhnya di rasakan oleh karyawan karena di pemberian upahnya masih memiliki kendali yang di mana di situ pemberian upahnya dengan menggunakan metode transfer, jadi semisalkan karyawan membutuhkan sekali uang pada hari itu dan saat mereka di bayar upahnya tepat pada tanggal merah atau Bank tutup, maka mereka harus menunggu sampai Bank buka baru di transferkan upahnya.
3. Nilai-nilai Islam dalam bagaimana melihat tolak ukur efektifitasnya pengupahan dalam islam yaitu dengan melihat upah yang di berikan itu sudah adil bagi kedua belah, kelayakan, membayar tepat waktu, transparan dan jelas dalam anjuran Rasulullah yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan di terima sebelum pekerja mulai bekerja dan pembayaran upahnya tidak itu di tetapkan sebelum bulan itu berakhir seperti yang di anjurkan islam bahwa bayarlah upah karyawan sebelum kering keringatnya dan semua itu di atur untuk bagaimana kita saling mensejahterakan sesama umat.

5.2 Saran

1. Kepada RSIA. Sitti Khadijah Untuk tetap konsisten dalam memberikan cerminan yang baik kepada perusahaan lain dan menjalankan syariat islam dalam

segala lini sektor kehidupannya agar tercapai cita-cita Muhammadiyah menciptakan masyarakat Islam yang sebenar-benarnya dapat terwujud.

2. Kepada Pemerintah

Dalam perkembangan rumah sakit modern hari ini yang berkembang itu yang berbasis Islam maka untuk mendukung perkembangannya pemerintah harus mengeluarkan satu kebijakan yang mendorong semangat agar perkembangan rumah sakit islami di Indonesia makin besar dan menyebar ke seluruh daerah.

3. Kepada pemangku Jabatan RSIA. Sitti Khadijah

Diharapkan kepada segenap pemangku jabatan RSIA untuk mengeluarkan kebijakan yang menyetarakan karyawannya sesuai dengan profesinya serta lebih memprioritaskan kebutuhan masyarakat dalam kebutuhan normatif terkhusus di bidang kesehatan.

4. Kepada Karyawan

Terus meningkatkan profesionalitas kerja untuk mewujudkan rumah sakit yang paripurna sebagai pusat pelayanan kesehatan.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chaniago, S. A. (2015). *Pemberdayaan zakat dalam mengentaskan kemiskinan*. *Jurnal Hukum Islam*, Volume 13, No. 1 (47-56).
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen syariah dalam praktek*. Jakarta: Gema Insani Press
- Ikhwan, N. (2017). *Transparansi dan Akuntabilitas pengelolaan tambang*. Makassar: Skripsi Unismuh Makassar.
- Khera, Harcharan Singh. 1978. *Mikroekonomi: Prinsip-prinsip dan Aplikasi-aplikasi*, (terjemahan Moh. Kaus Tajudin). Petaling Jaya: Khera Sdn. Bhd.
- Mustafa Edwin Nasution dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 16
- Mursakinah. (2017). *Pengaruh aplikasi nilai-nilai al-islam dan kemuhammadiyah terhadap pemahaman akuntansi (studi kasus alumni program studi akuntansi universitas muhammadiyah makassar)*. *Skripsi*. Makassar: Unismuh Makassar
- Muhammad Abdul Manan, *Islamic Economics, Theory and Practice*, (India: Idarah Adabiyah, 1980), h. 3.
- Nur Hidayati Ika Novi. 2017. *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*. *Az Zarqa* 9(2): 187-189
- Pusat pengkajian dan pengembangan ekonomi islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), h.14.
- Prasetyoningrum, A. K. (2015). *Pendekatan Balance Scorecard pada Lembaga Amil Zakat di Mesjid Agung Jawa Tengah*. *Economica*, Volume VI Edisi 1 Mei.
- Riyadi Fuad. 2015. *Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*. *Iqtishadia* 8(1): 159-168
- Ridwan Murtadho. 2016. *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*. 1(2): 246-247
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana, 124-129
- Syed Nawab Haider Naqvi, *Menggagas Ilmu Ekonomi Islam*, terj. M. Saiful Anam dan Muhammad Ufuqul Mubin, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 28

Syukur Ahmad. 2015. *Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis Atas Pemikiran Hizbut Tahrir)*. Universum 9(1) : 1-9