TINJAUAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 DAN HUKUM ISLAM TENTANG PENGUPAHAN (Studi Kasus Saung Dolken Resort Bogor)

Dodi Yarli R
Widiana Astuti Elimansyah

ABSTRACT

This study aims to determine how the remuneration system is in accordance with government regulations and in accordance with sharia law with a case study at Saung Dolken Resort Syariah Bogor. The method used in this research is observation, interview and literature study. The data used are primary data obtained directly from the speakers. The results showed that the wage system at Saung Dolken Resort Syariah only applied a number of government regulations number 78 of 2015 concerning wages among them as follows: a. Wage period is done on a monthly basis; b. Wages given in cash (cash); c. There has been no overtime salary received by employees, but replaced with additional food; d. Wages paid are always on time; e. There is no deduction from wages for every employee who is unable to attend as long as the reason is acceptable to the company; f. The division of working hours is divided once every 8 hours into 3 shifts; g. Employees are given facilities if they are entrusted with work outside the company; h. Employees receive Idul Fitri and Idul Adha holiday allowances. While in terms of sharia law Saung Dolken Resort Syariah has fulfilled all sharia maqashid, namely: a. Hifdz Ad-Din (Maintaining Religion); b. Hifdz An-Nafs (Nurturing the Soul); c. Hifdz Al'Aql (Preserving Intellect); d. Hifdz An-Nasb (Nurturing Heredity); e. Hifdz Al-Maal (Preserving Assets).

Keywords: *Book Tax Difference, Financial Characteristics, Profit Growth.*

1 Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Islam adalah jalan hidup bagi umat islam. Segala sesuatu yang dijalankan atas dasar agama dinilai sebagai suatu Ibadah. Dengan demikian, ekonomi yang merupakan salah satu sumber kebutuhan *Dharuriyat* menjadi ketentuan yang diatur dalam Islam. Karena Islam memiliki sistem tersendiri dalam menghadapi permasalahan kehidupan, baik yang bersifat materiil maupun nonmateriil. Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S Al-Maidah ayat 3 :

ٱلْيَوْمَ يَئِسَ ٱلَّذِينَ كَفَرُوا۟ مِن دِينِكُمْ فَلَا تَخْشَوْهُمْ وَٱخْشَوْنِ ۚ ٱلْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتْمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِى وَرَضِيتُ لَكُمُ ٱلْإِسْلَٰمَ دِينًا ۚ

Artinya : "Pada hari ini telah Ku-sempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Kucukupkan kepadamu nikmat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu menjadi agama bagimu."

Ekonomi Islam adalah sistem perekonomian yang berpedoman pada Al-Quran dan Hadist yang sudah ada prakteknya dari jaman dahulu ketika Nabi Muhammad Shalallahu'alaihi wa sallam mendakwahkan islam sudah menggunakan sistem syariah mulai dari perniagaan hingga adab-adab dalam berniaga yang sesuai syariat Islam. Sumber mata pencaharian manusia adalah dengan bekerja sesuai dengan bidang kemampuannya masing-masing, pada dasarnya manusia mencari kerja bertujuan untuk melanjutkan kehidupan dan sebagai sarana ibadah pada Allah dan sesama manusia. dengan bekerja juga setiap manusia mampu menjaga tali silaturahmi dengan sesama manusia. Bekerja juga menjadi kewajiban bagi kaum pria yang sudah berkeluarga karena mencari nafkah untuk keluarganya. Banyaknya jenis-jenis pekerjaan sehingga bervariasi pula imbalan atau upah yang ditawarkan sesuai pekerjaan dan bidangnya.

Dalam dunia modern seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan, banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha. Dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antara pemilik modal dengan yang membutuhkan pekerjaan. Bekerja adalah suatu bentuk ibadah pada Allah dan muamalah sesama manusia dan akan bersifat jihad selama tidak keluar dari peraturan Allah dan meluruskan niat. (yusuf qardawi, 1997)

Lapangan pekerjaan semakin sulit dicari apabila pekerja tidak memiliki kemampuan khusus pada bidang tertentu, dengan adanya kemampuan dalam suatu bidang akan memudahkan calon pekerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai kempuannya serta memudahkan pemberi kerja dalam memberikan pekerjaan, serta berpengaruh pada upah yang diterima oleh pekerja karena dengan adanya kemampuan sesesorang akan mudah menilai kinerja pekerja. Upah adalah bukti balasan berupa imbalan atas hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pekerja dalam bentuk uang.

Uang menjadi sumber utama mata pencaharian manusia karena dengan uang manusia mampu memenuhi segala hajatnya, uang juga sebagai perantara sampai nya tujuan banyak orang dengan tujuan yang berbeda tetapi uang menjadi salah satu organ penting dalam pencapaian tujuannya. (R. Agus, 2013).

Seiring dengan berkembangnya jaman dan diikuti perkembangan segala bidang pekerjaan maka sebagai umat islam yang cerdas harus bisa memlilih pekerjaan yang benar dijalan Allah, agar apa yang didapatkan dari hasil kerja mampu bermanfaat untuk

semua dan menjadi berkah. Segala sesuatu yang akan dikonsumsi harus diperhatikan kehalalanya termasuk upah yang diterima dari hasil kerja. Upah menjadi proritas banyak orang dalam menjalankan hidup karena dengan upah hasil kerja mereka bisa melanjutkan kehidupannya, selain menjadi proritas manusia upah juga menjadi nilai ukur bagaimana manusia mampu mendapatkan pekerjaan yang mampu mensejahterakan hidupnya. Dengan upah manusia mampu memenuhi segala macam kebutuhannya demi mencapai kehidupan yang sejahtera dan berkah oleh karena itu sumber upah yang diterima harus jelas kehalalannya. Berdasarkan berita yang beredar bahwasannya kota bogor memilki tarafi upah yang tinggi.

Dalam berita Radar Bogor pada 2015 ada 77 orang buruh yang mengalami perselisihan PHK

"Banyak pabrik yang pindah ke daerah lain dan tak mengembangkan usahanya di Bogor, salah satunya karena mempertimbangkan UMK," kata Kepala Disnaker Kabupaten Bogor, Yous Sudrajat.

Upah merupakan perkara yang sangat inti dalam suatu pekerjaan dan semua orang pasti mencari tujuan bekerja salah satu faktornya karena upah, bukan rahasia umum jika seorang pencari kerja melihat dari segi nominal upah dalam suatu pekerjaan.

Dalam Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003, Bab I, pasal 1, Ayat 30 Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah menjadi hal yang sangat lumrah ditanyakan apabila seseorang memulai pekerjaan baru dan menjadi hal yang perlu diperhatikan pada setiap bidang pekerjaan karena upah menjadi ukuran untuk kesejahteraan manusia untuk melanjutkan hidupnya, dari sekian banyak permasalahan yang ada pada masyarakat yang sudah berkeluarga besar diantaranya karena materi yaitu berupa upah yang tidak mencukupi kehidupan rumah tangga nya sehingga dapat berdampak buruk untuk keluarga bahkan sampai ke jalan perceraian. Kebutuhan yang banyak dan pendapatan yang sedikit akan menjadi permasalahan dalam rumah tangga karena merasa kurang dalam hal materi, oleh karena itu peran perusahaan dalam memberikan upah pada pekerja perlu diperhatikan demi menjadikan kesejahteraan bersama antara pemberi kerja dan pekerja.

Upah juga menjadi amanah untuk para pihak yang memberikan upah karena dalam alqur'an disebutkan pada Surat An-Nisa Ayat 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat."

Amanah dalam surat an-nisa ayat 58 bisa diartikan sebagai upah karena amanah dalam pemberian upah pekerjaan menjadi hal yang besar dan perlu tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diamanahi sehinggga banyak dari penerima amanah yang terkadang kurang teliti, tidak bertanggung jawab sepenuhnya serta menimbulkan permasalahan yang ada terhadap pekerja dan pemberi pekerjaan. *May Day* adalah sebagai bukti bahwasannya kesejahteraan upah di negara ini belum mampu mensejahterakan

seluruh masyarakatnya terutama yang berprofesi sebagai buruh. Hari buruh atau *May Day* ini diperingati sebagai hari butuh setiap tanggal 1 Mei, para buruh menuntut pemerintah ketenagakerjaan dengan beberapa aspek pertama buruh meminta pemerintah untuk memberikan upah yang layak, kedua mengangkat pekerja *outsourcing* di BUMN menjadi pekerja tetap, ketiga menaikan komponen hidup layak menjadi 84, keempat penghapusan budak berkedok honorer atau magang, kelima memberikan jaminan pekerjaan untuk rakyat, keenam meminta pemerintah agar memperketat pekerja asing agar diwajibkan berbahasa indonesia. (CNN, 2019)

Proses pengupahan berdasarkan islam harus berlandaskan dengan al-qur'an dan hadist dan proses sistem pengupahan dinegara harus sesuai dengan landasan peraturan pemerintah tentang pengupahan nomor 78 tahun 2015, tetapi pada praktik kenyataanya dilapangan tentu tidak semua pemberi upah melakukan sistem pengupahan sesuai syariat dan sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan karena desakan ekonomi juga menyababkan mereka dengan terpaksa melakukan cara-cara yang diluar landasan syariah bahkn melanggar syariat islam.

Salah satu pekerjaan yang tidak bersikap adil terhadap sistem pengupahan adalah perusahaan yang tidak memiliki sifat transparan terhadap upah pekerjanya sedangkan setiap pekerja berhak menerima hak nya sesuai hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, karena dalam islam tidak diperbolehkan untuk melakukan transaksi yang sifatnya gharar, gharar secara istilah adalah segala transaksi yang tidak jelas (gairu ma'lum / unknown) dalam hal-hal khususnya atau tidak jelas hasil atau konsekuensinya (majhul 'aqibah) sedangkan taghrir adalah penggunaan cara-cara penipuan atau muslihat untuk mendorong orang lain untuk melakukan transaksi dengan asumsi bahwa transaksi itu untuk kemaslahatannya tetapi sebenarnya adalah sebaliknya (kholis, 2017). adapun periode pemberian upah setiap perusahaan berbeda ada yang bersifat harian,mingguan, dan bulanan. Hingga saat ini mayoritas para pemberi kerja memberikan upah dengan periode bulanan karena lebih mudah penghitungannya.

Setiap pekerjaan yang halal harus bersumber dari dana yang halal walaupun kenyataanya banyak disekitar masyarakat yang tidak memperhatikan sumber kehalalan bahkan banyak yang menjalankan usaha tidak sesuai dengan syariah contohnya perusahaan yang mengunnakan bahan baku tidak halal seperti campuran kimia atau bahan yang tidak untuk dikonsumsi. Imam al-syatibi secara tegas menyatakan bahwa tujuan utama Allah menurunkan syariah islam adalah untuk mewujudkan kebaikan (maslahat) atau kesejahteraan hidup manusia di dunia dan akhirat (yuslam fauzi, 2012).

Transaksi dalam islam harus berdasarkan syariah yang jauh dari riba, gharar, maysir dan ini telah dinyatakan dalam al-quran ayat riba gharar dan maysir Firman Allah:

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya :

"Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, padahal kamu mengetahui" (Qs. al- Baqarah : 188)

Adanya praktik lapangan dalam sistem pengupahan yang tidak sesuai dengan syariat islam dan peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan sehingga merugikan para pekerja dan tidak mendapatkan hak yang sepenuhnya seperti adanya ketidak transparan dari pihak pekerjaan pada pekerja sedangkan pekerja harus mengetahui sumber dana yang didapatkan karena akan dikonsumsi dan akan

mendarahdaging pada setiap tubuh anggota keluarganya yang pekerja nafkahi sehingga harus mengetahui segala sumber yang didapatkan agar memberikan keberkahan terhadap apa yang pekerja terima, ketidak sesuaian antara praktik pengupahan disekitar pekerjaan membuat peneliti tertarik terhadap apa yang terjadi pada kenyataanya mengingat hapir semua orang bekerja dan mendapatkan upah. Oleh karena itu hal ini menjadi isu yang menarik dan penulis merumuskan penelitian yang berjudul **"ANALISA PENGUPAHAN MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DAN HUKUM ISLAM (Studi Kasus Saung Dolken Resort Bogor)"**

Menurut penulis hal-hal diatas masih sangat relevan untuk diteliti, mengingat perkembangan pekerjaan yang sangat besar harapan serta kebutuhan masyarakat dalam bekerja dan mendapatkan upah yang maksimal dan mampu mensejahterakan kehidupannya dengan berkah. Sehingga sebagai akademisi penulis mengharapkan sistem pengupahan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan dan hukum islam juga dapat digunakan masyarakat dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tata cara dan standarisasi pengupahan menurut peraturan pemerintah dan menurut Hukum Islam ?
2. Bagaimana implementasi pengupahan di Saung Dolken Resort Bogor apakah sudah sesuai dengan peraturan pemerintah dan Hukum Islam ?

2 Kajian Pustaka

2.1 Definisi Pengupahan

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja /buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.

Mekanisme pengupahan yang dilakukan pemberi kerja berbeda-beda tergantung pada bidang dari pekerjaan dan pihak manajemen yang menentukan, mayoritas para pekerja akan mendapatkan upah setelah menyelesaikan pekerjaannya dan pihak pemberi upah pun membayarakan upah nya dengan periode berbeda-beda baik yang berupa bulanan atau harian. Negara indonesia memiliki sistem pengupahan yang berstandar nasional yaitu UMR (Upah Minimum Regional) yang mana setiap daerah memiliki UMK yang berbeda nominal nya dengan tujuan menyesuaikan dengan keseimbangan sosial pada daerah masing-masing dan menjadi salah satu bukti pemerataan kesejahteraan setiap daerah.

Upah menjadi salah satu alasan pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak karena upah pekerja ditentukan dengan bidang pekerja serta menjadi alasan terbesar sesesorang untuk bekerja karena mata pencaharian masayarakat indonesia mayoritas adalah menjadi buruh kerja ataupun berdagang, dalam hal ini islam mengatur semua bidang dengan berpedoman pada al-qur'an dan sunnahnya. Makna "upah" juga menjadi salah satu motivasi seorang pekerja dalam menyelesaikan kewajiban bekerjanya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional

Upah adalah bentuk pemberian balasan atas jasa yang telah diberikan pemberi kerja pada pekerja pada suatu pekerjaan atau jasa yang telah diselesaikan, yang berguna sebagai

jaminan kelangsungan kehidupan yang layak untuk dikonsumsi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu kesepatakatan. (Mulio Nasution, SE, 1994).

2.2 Bentuk-bentuk upah

1. Upah Borong
   Upah borong adalah penempatan upah berdasarkan banyaknya hasil yang diperoleh tidak tergantung dari waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
2. Upah Harian
   Upah harian adalah upah yang dibayarkan kepada pekerja yang bekerja atas lamanya atau berapa jam pekerja melakukan pekerjaanya. Biasanya mereka bekerja satu hari penuh dari pagi hingga sore
3. Upah Bulanan Atau Gaji
   Diberikan kepada pekerja dibagian kantor dan administrasi, yang pekerjaannya memerlukan ketelitian dan ketrampilan tersendiri. Oleh karena itu, gaji yang mereka terima lebih besar dibandingkan dengan pekerja dibagian poduksi.
   Telah diketahui beragamnya sistem pengupahan yang ada di indonesia dan dapat membedakan tinggkatan dalam memberikan upah mampu membedakan setiap tingkatan agar dapat diterima oleh pekerja, Tingkatan upah dibedakan oleh beberapa aspek :
   a. Aspek kondisi perusahaan
      Perusahaan memiliki kemampuan yang berbeda dalam memberikan upah dan keadan perekonomian pada perusahaan memiliki cara masing-masing untuk memberikan upah sehingga adanya perbedaan tingkat upah menjadi salah satu faktor pembeda dengan perusahaan lainnya, perbedaan ini membuat para pekerja dapat membendingkan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.
   b. Aspek standar hidup
      Standar hidup setiap daerah berbeda-beda tergantung tingkat kehidupan dan kebutuhan pada suatu daerah sehingga adanya perbedaan tingkat upah disesuaikan dengan standar hidup pada suatu daerah tersebut dan mempu penyesuaikan dengan standar hidup yang sudah ada pada satu wilayah.
   c. Aspek keterampilan
      Setiap individu memilki keterampilan yang berbeda-beda sehingga tingkatan dalam memberikan upah pun dibedakan dengan menghargai perbedaan keterampilan untuk memenuhi kebutuhkan lapangan pekerjaan yang berbeda dan mampu saling melengkapi antara pekerjaan satu dengan yang lainya, keterampilan dalam bekerja dijadikan daya tarik untuk suatu perusahaan menentukan kelayakan dalam menerima pekerja serta dapat menentukan nilai saat memberikan upah.
   d. Aspek jenis pekerjaan
      Banyak nya jenis pekerjaan di seluruh indonesia memudahkan para penyedia pekerjaan untuk membedakan upah yang harus diberikan agar dapat mengikuti tingkatan upah sesuai jenis pekerjaan dan tingkat kesulitan serta besarnya tanggung jawab dalam satu pekerjaan.

2.3 Sejarah upah pada jaman Nabi SAW

Penetapan Standar Kadar & Timbangan Dinar dan Dirham Islam oleh Rasulullah Saw

Mata uang yang ditetapkan oleh Rasulullah SAW pada bulan ke 8 tahun 1 Hijriah, adalah: Dinar cetakan Hiraklius untuk 1 mitsqal Dinar Islam (1 Dinar) dan Dirham Nabawi 14 qirat. Beliau Saw bersabda, "Timbangan adalah timbangan penduduk Mekkah, dan Takaran adalah takaran penduduk Madinah." (HR. Abu Daud 3340, Nasai 2299).

Al Khattabi berkata: "Penduduk Madinah menggunakan bilangan untuk menghitung Dirham" (seperti koin token) ketika Rasulullah SAW tiba di sana. Bukti yang memperkuat pendapat itu pada riwayat Burairah RA dari Aisyah RA, Aisyah RA berkata : 'Apabila keluargamu (keluarga Burairah) ingin aku menghitung (dirham) untuk mereka satu hitungan, aku lakukan.' Maksud Aisyah RA adalah Dirham sebagai harga, lalu Rasulullah SAW memberi petunjuk untuk menggunakan timbangan dan standarnya adalah timbangan penduduk Mekkah".

Sebab munculnya perintah itu adalah perbedaan ukuran sejumlah Dirham Persia (Sasanid) yaitu koin 20 qirat, koin 12 qirat dan koin 10 qirat. Lalu Rasulullah SAW menghitung sebagai berikut : 20 + 12 + 10 = 42/3 = 14 qirat, sama dengan 6 daniq.

Inilah standar Dirham yang shahih untuk muamalat. Di mana tiap muslim yang mendapat 1 Dirham per hari per kepala, maka ia terbebas dari kemiskinan. Dan bila seorang muslim memiliki harta yang mudah dijual (likuid) senilai lebih dari 40 Dirham, maka ia tidak layak mendapatkan santunan shadaqah. (Imam Malik, al Muwaththa')

Standar Upah dalam Khilafah Islamiyah

Khalifah Umar bin Khatab memberikan upah seorang guru, di Madinah, sebesar 2 dirham/per hari. Pada tahun 1539 di Damaskus dan wilayah Utsmani lainnya, untuk tingkat upah beberapa jenis jasa. Upah seorang teknisi dengan pekerjaan merawat saluran dan kran-kran air adalah 3 dirham/hari.

Upah seorang guru anak-anak adalah 5 dirham/hari. Upah pegawai tingkat rendah, seperti sekretaris atau kasir, mendapatkan upah 2 dirham/hari, tingkat upah yang sama dengan yang diterima oleh asisten juru masak, petugas gudang dan muazin.

Seorang kuli pengangkut barang-barang dibayar 1 dirham/hari. Para khatib dan imam di masjid-masjid mendapat imbalan setara dengan seorang guru remaja yakni 5 dirham/hari. Beberapa pegawai tingkat menengah, seperti sekretaris tinggi dan petugas pengelola wakaf, memperoleh upah sebesar 6 dirham/hari.

Tabel 1: Informasi Upah dalam Dinar dan Dirham

Tempat	Waktu	Barang/Jasa	Nilai
Madinah	51 – 61 H	Upah Guru	2 dirham/hari
Damaskus	960 H	Pegawai menengah Teknisi Pegawai rendah Guru, Imam, Khatib Kuli	6 dirham/hari 3 dirham/hari 2 dirham/hari 5 dirham/hari 1 dirham/hari

Keterangan

1. 1 dinar setara dengan 1 ekor kambing ukuran sedang,

2. 1 dirham setara dengan 1 ekor ayam kampung

Perbedaan Pekerja Dulu dan Sekarang

Ketika zaman tabi'in yaitu abad ke-2 hijriyah, seorang ulama Hasan al-Bashri rh pernah tertegun mendengar ucapan seorang tukang kuli angkut karena selama mengangkat barang, tukang kuli angkut ini lisannya tidak lepas dari berzikir dan berdoa serta hafalan Al-Quran-nya pun sampai 15 juz.

Begitupun dengan Imam Abu Hanifah rh, beliau pernah salah tingkah oleh seorang tukang cukur muridnya seorang ulama tabi'in masyhur Atha' bin Abi Rabah yang mempunyai murid berbeda-beda kalangan, dari mulai Khalifah Sulaiman bin Abdul Malik sampai tukang cukur.

Sangat jauh berbeda dengan zaman thaghal jahlu (merajalelanya kebodohan) ini, para pekerja seperti kuli angkut, kuli bangunan, tukang becak, tukang cukur dan lain-lain, kebanyakan mengeluh karena kekurangan (dunia) dan berangan-angan panjang ingin menjadi orang kaya.

Kebanyakan pekerja menengah dan atas pun karakternya sama juga karena dididik dengan sistem yang sama. Padahal angan-angan panjang itu bisa menyebabkan binasa dan celaka. Rasulullah r bersabda, "Empat macam yang menyebabkan binasa dan celaka (yaitu) mata yang kering, keras hati, panjang angan-angan dan rakus terhadap dunia". (HR. Al-Bazzar)

2.4 Peraturan pemerintah tentang pengupahan

Undang-undang adalah sautu ketentuan/peraturan yang telah dibuat oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan telah setujui oleh prisiden lalu dijadikan sebagai pedoman segala perbuatan rakyat dinegara ini, termasuk peraturan tentang adanya hak menerima upah bagi pekerja yang telah memenuhi kewajibannya dalam bekerja. Hak konstitusional ini telah diatur dan dilindungi dalam pasal 27 ayat 2 undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945 yang menetapkan "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Serta berkaitan dengan pengupahan yaitu undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 yang berisi tentang segala ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan termasuk diatur dalam hal sistem pengupahan didalamnya.

Peraturan pemerintah tentang pengupahan adalah salah satu bukti bahwa pemerintah telah mengatur dengan maksimal dari berbagai sudut termasuk dari segi hukum positif

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2013)

Pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 89 nomor 1 , 2, 3, 4 menyebutkan :

1. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat 3 huruf a dapat terdiri atas :
   a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
   b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

3. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
4. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 diatur dengan Keputusan Menteri

Pada undang-undang ketenagakerjaan jelas disebutkan bahwasannya upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kota ditentukan oleh pemerintah daerah tersebut sebagaimana pemerintah bogor menentukan UMK Bogor, serta peran pemerintah dalam setiap kegiatan yang ada pada suatu daerah terentu

2.5 Hukum Islam

Berdasarkan pengertian ulama ushul hukum syara' artinya doktrin kitab syar'i yang bersangkutan dengan perbuatan orang-orang mukallaf yang berupa perintah atau ketetapan (taqrir). Syari'at artinya jalan yang disimpulkan hukum-hukum yang Allah berikan pada umatnya melalui utusan nabi saw, baik hukum yang berupa kepercayaan (aqidah) atau hukum yang berupa perbuatan (amalyah).

Hukum islam juga menjadi salah satu aturan pedoman hidup umat islam dalam melalukan segala perbuatan dari hal yang sangat kecil hingga hal yang besar sudah diatur dalam al-qura'an dan hadist yang sudah diyakini oleh umat islam seja dahulu kala pada zaman nabi saw, menjalankan hidup agar selalu tetap lurus di jalan Allah adalah kewajiban seluruh umat islam karena islam adalah agama rahmatan lil alamin. Hukum islam harus dijalankan setiap umatnya dalam keseharian hukum dalam islam ada 5 :

1. Wajib
   Perintah yang harus dikerjakan dan apabila tidak dikerjakan maka akan mendapatkan dosa.
2. Sunnah
   Perbuatan yang apabila dilakukan akan mendapatkan pahala dan apabila ditinggalkan tidak mendaptkan dosa.
3. Mubah
   Suatu hal yang tidak dilarang dan tidak diwajibkan juga
4. Haram
   Suatu perbuatan apabila dilakukan akan mendapatkan dosa
5. Makruh
   Perbuatan yang tidak disukai Allah.
   Dalam surat an-nisa ayat 59 Allah memerintahkan jika berbeda pendapat maka kembalikan pada Allah (al-qur'an) dan rasul (sunnahnya)

   يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنكُمْ ۖ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

   Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Alquran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya".

2.6 Upah Menurut Islam

Menurut istilah dalam islam upah biasa disebut dengan kata ujrah dan arti ujrah dalam islam sama dengan pengertian upah pada umumnya yaitu hak pekerja yang diberikan setelah menyelesaikan pekerjaannya yang berupa uang, ujrah / ajr dalam islam disebutkan sebanyak 108 kali dalam al-qur'an salah satunya ada pada surat an-nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

"Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."

Kata balasan dalam ayat diatas dapat diartikan sebagai upah atas tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja yang diberikan oleh pengusaha atas suatu pekerjaan yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian besarnya upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah sepakati diantara kedua belah pihak. Sementara itu, pihak-pihak yang dapat menentukan upah adalah sebagai berikut:

1. Pemberi kerja dan penerima pekerja.
   Dalam perjanjian suatu kontrak atau ikatan pekerjaan kedua pihak berhak untuk menentukan dan saling berdiskusi terkait upah karena hal ini sangat diperhatikan ketika sesorang akan mencari pekerjaan, dengan adanya perjanjian penentuan upah akan menguntungkan kedua belah pihak jika suatu saat ada yang melanggar tidak menyelesaikan kewajibannya dan berhak untuk menindak lanjuti perkaranya pada pihak yang berwenang.
2. Kelompok pekerja
   Kelompok pekerja biasanya mereka yang bekerja sifatnya borongan atau menyelesaikan pekerjaan bersama dengan waktu yang telah ditentukan, kelompok pekerja harus mengetahui kontrak kerja yang akan dilesesaikan serta berhak mengutarakan terkait upah yang akan mereka terima pada suatu pekerjaan tertentu.
   Negara memiliki peran besar dalam pengupahan karena negara berhak menentukan upah masyarakatnya yang sesuai dengan kemapuan pemberi kerja dan mampu menunjang kesejahteraan pekerja di negara nya salah satu contoh besarnya peran pnegara terharap upah masyarakat adalah dengan adanya upah minimum regional serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh beberapa bidang pekerjaan seperti pekerja negeri sipil (PNS) .(dewi lestari, 2015)
   Upah dapat diberikan pada pekerja apabila pekerja telah menyelesaikan kewajiban nya dalam bekerja dan pemberi kerja wajib memenuhi kewajibannya untuk memberikan hak pekerja dan untuk kemaslahatan pekerjanya
   Tingkatan dalam pengupahan dibedakan dengan tingkat pendidikan dan melihat keadaan pekerja dari segi keluarga, jarak tempuh menuju pekerjaan dan tingkatan pekerjaan, setiap pekerja yang memiliki pendidikan lebih tinggi maka akan diberikan upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang pendidikannya lebih rendah. Tingkatan upah juga dibedakan dengan besarnya amanah yang diberikan pihak pemberi kerja kepada pekerja atau yang biasa disebut jabatan pekerjaan, jabatan pekerjaan berpengaruh dalam pemberian upah karena amanah yang diberikan berbeda dengan tingkatan nya oleh karena itu tidak sedikit orang yang bekerja berebut dalam kekuasaan jabatan hingga saat ini banyak pekerja yang

mempermasalahkan jabatan karena keinginan mendapatkan upah dengan tingkat tinggi.

2.7 Landasan Syariah

1. Ayat al-qur'an

Surat At-Taubah Ayat 105

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

Artinya : Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Surat An-Nahl Ayat 9

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan"

2. Hadist

Hadist Ahmad No. 173229, hadist Al Mustaurid bin Syaddad Radliyallahu ta'ala'anhu

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ دَاوُدَ حَدَّثَنَا ابْنُ لَهِيعَةَ عَنِ ابْنِ هُبَيْرَةَ والْحَارِثُ بْنُ يَزِيدَ عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ جُبَيْرٍ قَالَ سَمِعْتُ الْمُسْتَوْرِدَ بْنَ شَدَّادٍ يَقُولُ سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ وَلِيَ لَنَا عَمَلًا وَلَيْسَ لَهُ مَنْزِلٌ فَلْيَتَّخِذْ مَنْزِلًا أَوْ لَيْسَتْ لَهُ زَوْجَةٌ فَلْيَتَزَوَّجْ أَوْ لَيْسَ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَتَّخِذْ خَادِمًا أَوْ لَيْسَتْ لَهُ دَابَّةٌ فَلْيَتَّخِذْ دَابَّةً وَمَنْ أَصَابَ شَيْئًا سِوَى ذَلِكَ فَهُوَ غَالٌّ

Telah menceritakan kepada kami Musa bin Dawud telah menceritakan kepada kami Ibnu Lahi'ah dari Ibnu Hubairah dan Harits bin Yazid dari Abdurrahman bin Jubair ia berkata, saya mendengar Al Mustaurid bin Syaddad berkata, "Saya mendengar Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Barangsiapa bekerja untuk kami dan ia belum mempunyai rumah, maka hendaklah ia mengmabil rumah. Atau, jika ia belum mempunyai isteri maka hendaklah ia mengambil isteri. Atau, jika ia tidak mempunyai se-/orang pembantu maka hendaklah ia mengambil seorang pembantu. Atau, jika ia tidak mempunyai kendaraan maka hendaklah ia mengambil kendaraan. Maka barangsiapa mendapatkan apa yang selain itu maka ia adalah pencuri."(HR Ahmad)

Menurut istilah dalam islam upah biasa disebut dengan kata ujrah dan arti ujrah dalam islam sama dengan pengertian upah pada umumnya yaitu hak pekerja yang diberikan setelah menyelesaikan pekerjaannya yang berupa uang, ujrah / ajr dalam islam disebutkan sebanyak 108 kali dalam al-qur'an.

Dalam pandangan Islam, upah, yakni dalam pembahasan tentang ujarah.Menurut bahasa, ujrahberarti ,,upah. Sedangkan menurut tata bahasa, ujrah (اجرة) atau Ijarah ((اجارةatau ajaarah (اجارة) dan yang fasih adalah ijarah, yakni masdar sami dari fiilijara (اجر) dan ini menurut pendapat yang sahih.23 Secara etimologis al-Ijarahberasal dari kata al-ajrunyang arti menurut bahasanya ialah al-Iwadl yang

arti dalam bahasa Indonesianya adalah ganti dan upah. Sedangkan menurut istilahnya upah adalah pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh pengusaha kepada tenagakerjanya. (rohimah, 2017)

3. Ijma

Prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam kaitan dengan mewujudkan syariah dalam suatu bisnis, adalah kaidah fiqh yang berbunyi:

الأصل في المعملة الإباحه الّا ان يدل الدليل على تحرمها

Artinya: "Hukum asal dalam bidang muamalah adalah kebolehan (ibadah) sampai ada dalil yang melarangnya"

Kerangka Pemikiran

1. Mempelajari sistem pengupahan berdasarkan peraturan pemerintah tentang pengupahan
2. Mengkaji hukum Islam tentang pengupahan dalam syariah
3. Memberikan kesimpulan dalam bentuk hukum Islam

Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Penerapan prinsip syariah dalam pengupahan perlu diperhatikan lebih dalam, mengingat Indonesia salah satu negara dengan jumlah umat muslim terbanyak di dunia. Pengupahan yang sesuai syariah merupakan bentuk ketaatan dalam bermuamalah dengan bersandar kepada Al-quran dan hadits.

Namun sangat disayangkan, yang banyak terjadi saat ini adalah para pemberi kerja tidak memperhatikan cara pengupahan yang sesuai syariat islam ajarkan bahkan banyak yang melanggar aturan dari undang-undang maupun peraturan pemerintah yang sudah dibuat sebagai regulasi yang pasti di negara ini. Adapun pekerjaan yang bermunculan menggunakan label syariah, tapi tidak memahami dengan baik seperti apa penerapan prinsip syariah yang benar dalam dalam memberikan upah. Sehingga sangat disayangkan pekerjaan yang berlabel syariah ini kebanyakan hanya "syariah" dari segi nama saja, terutama di dalam industri perhotelan.

Dampak yang dapat ditimbulkan dari permasalahan ini adalah terjadinya kerugian satu piha yaitu pekerja apabila pemberi pekerjaan tidak menggunakan regulasi dengan benar bahkan melanggar aturan islam, kemaslahatan pekerja harus diutamakan karena akan berkaitan dengan kelanjutan hidup para pekerja dalam suatu perusahaan, contonya transparansi akan kewajiban hak yang harus dipenuhi masing-masing bidangnya dan masih banyak lagi.

Maka perlu dilakukan penelitian bagaimana pengupahan yang ada pada saung dolken resort yang sudah berlebel syariah, , sehingga dapat diketahui bagaimana implementasi peraturan pemerintah no 78 tahun 2015 tentang pengupahan pada Saung Dolken Resort Syariah? Apakah sudah sesuai dengan alquran dan hadist? Serta memberikan solusi dan saran bagaimana penerapan pengupahan yang sesuai regulasi dan ajaran islam, maka diharapkan pelaku bisnis serupa, yakni resort syariah yang lain juga dapat memahami dengan baik dan benar seperti apa penguapahan syariah yang sesungguhnya.

2.8 Gambaran Umum Perusahaan

Pada awal tahun 2005 pemilik saung dolken syariah mendirikan villa dan pemancingan di daerah cimahpar yang sifatnya untuk pribadi, pada saat itu pemilik dolken syariah tidak memiliki keingninan untuk dijadikan resort atau sejenisnya namun melihat banyaknya kerabat, keluarga, hingga teman-teman yang mengunjungi pemancingan tersebut maka pemilik menyimpulkan adanya peluang usaha yang besar pada bidang resort karena lokasi yang cukup strategis untuk dijangkau dari keramaian serta lokasi alam yang mendukung adanya pemancingan dan kola renang yang luas. Awal 2008 pembangunan resort dimulai, seiring berjalannya waktu resort ini dapat beroperasi pada tahun 2010 dengan nama "saung dolken resort" saat itu belum memiliki lebel syariah. Awal tahun 2016 owner berniat untuk mengarahkan resort ini menjadi resort syariah melihat masih sulitnya ditemui resort atau hotel yang berbasis syariah dan owner ingin menjalankan usaha yang sesuai dengan syariat islam. Setelah merubah konsep saung dolken dari resort umum ke resort syariah penggunaan logo syariah pada lebel resort mula diaplikasikan dan sejak saat ini saung dolken resort sudah melebelkan diri sebagai "saung dolken resort syariah" yang berlandaskan syariah segala aspek didalamnya tida melanggar aturan-aturan islam.

2.9 Struktur Organisasi

Organisasi adalah suatu alat untuk mencapai tujuan atas dasar kerjasama, mempunyai bentuk dan susunan yang jelas dan formil merumuskan bidang tugas dari tiap-tiap unsur serta menegaskan hubungan kerja antara individu-individu dalam perusahaan. Menyusun struktur organisasi merupakan langkah yang sangat penting untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi. Dengan adanya struktur organisasi maka akan kelihatan pembagian tugas dan tanggung jawab untuk memudahkan dalam mengarah dan mengawasi pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Struktur kegiatan organisasi dari suatu perusahaan menggambarkan garis wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian atau divisi. Dalam penyusunan struktur organisasi hendaklah jelas tujuan dan sasaran dari masing-masing pekerjaan, pendelegasian kekuasaan dan kesatuan perintah serta tanggung jawab dari masingmasing bagian. Dengan adanya struktur organisaisi perusahaan dapat menjalankan kegiatannya secara efektif dan efisien.

Saung Dolken Resort Syariah memiliki susunan organisasi yang dipimpin oleh seorang Direktur. Dalam menjalankan tugasnya, Direktur dibantu oleh bagian-bagian yang terdiri dari General Manager, Financial Controller, Front Officer, Food & Beverages, Kitchen, Housekeeper, Engineering, dan Security.

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yaitu:

1. Owner
    a. Owner adalah pemilik sekaligus pendiri perusahaan
    b. Memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menentukan tujuan dan target perusahaan
    c. Bertugas memberikan arahan dan bimbingan kepada Direktur dan tim bagaimana mencapai tujuan serta target perusahaan
2. Direktur
    a. Bertanggung jawab terhadap operasional, kemajuan, dan pengembangan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target perusahaan
    b. Memimpin dan mengelola operasional perusahaan bersama tim/staf/pegawai perusahaan berdasarkan target-target perusahaan yang disepakati bersama Owner
    c. Memberikan bimbingan, motivasi, dan supervisi kepada tim/staf/pegawai perusahaan dalam pelaksanaan operasional perusahaan agar operasional berjalan dengan baik
3. General Manager
    a. Bertanggung jawab atas keseluruhan penyelenggaraan resort dan kinerja seluruh karyawannya
    b. Sebagai manajer dan koordinator tim marketing dalam pelaksanaan tugas-tugas marketing
    c. Menyusun target marketing resort
    d. Mengangkat dan memberhentikan karyawan resort
4. Financial Accounting
    a. Bertanggung jawab atas efektifitas pengelolaan administrasi dan penyajian data keuangan yang disusun setiap hari
    b. Menjadi penasihat keuangan perusahaan
    c. Mengawasi arus pemasukan dan pengeluaran kas
    d. Menyusun anggaran belanja dan pendapatan perusahaan agar tercapai optimasi efisiensi perusahaan
5. Front Officer
    a. Bertanggung jawab atas pemesanan dan penjualan produk resort
    b. Menangani tamu yang berkunjung
    c. Memberikan pelayanan yang baik kepada tamu
    d. Memberikan informasi yang lengkap kepada tamu
    e. Menerima pelayanan melalui telepon
6. Food & Beverages

a. Memberikan pelayanan dan menyiapkan pesanan tamu berupa makanan dan minuman yang dibutuhkan tamu

7. Kitchen
   a. Bertugas menangani makanan dan minuman serta penggunaan peralatan yang ada di dapur
   b. Bertanggung jawab atas pengolahan bahan makanan mentah menjadi makanan yang siap hidang
   c. Bertugas menjaga kebersihan peralatan yang ada di dapur serta menyusun dan menyimpannya
8. Housekeeper
   a. Membuat room reporthouse setiap hari sebagai laporan kepada pimpinan
   b. Membersihkan kamar
   c. Melayani permintaan tamu
   d. Mengambil kain-kain kotor dari kamar
9. Engineering
   a. Bertanggung jawab atas operasional seluruh peralatan di wilayah resort yang berupa mesin
   b. Bertugas memperbaiki dan melakukan perawatan barang-barang hotel yang berupa mesin
10. *Security*
   a. Bertanggung jawab atas keamanan seluruh wilayah resort
   b. Membantu mengarahkan tamu yang datang

2.10 Manajemen

1. Pengelolaan

   Saung Dolken Resort Syariah dalam pengelolaannya menggunakan sistem dan teknologi yang masih sederhana, namun sudah memadai, sehingga cukup membantu kinerja karyawan resort dengan baik. Pengelolaan terhadap tamu yang menginap, Saung Dolken Resort Syariah masih menggunakan metode input data secara manual. Dimana setiap transaksi dengan tamu dicatat ke dalam komputer dengan format khusus yang digunakan pada Saung Dolken Resort Syariah.

   Dalam pengelolaan kinerja karyawan, Saung Dolken Resort Syariah mempekerjakan 53 karyawan dengan jumlah karyawan 49 orang dan karyawati 4 orang, dengan meminimalisir jumlah karyawan yang bekerja di Saung Dolken Resort Syariah tersebut diharapkan pekerjaan akan maksimal dan saling tanggung jawab atas pekerjaannya dan mengurangi intensitas menganggur dalam bekerja. Saung Dolken Resort Syariah mempekerjakan karyawannya dengan rata-rata latar belakang karyawan yang pernah bekerja di industri perhotelan dan juga mengambil sumber daya manusia yang tidak memiliki keahlian sama sekali dalam bidang perhotelan untuk dilatih dan dipekerjakan. Resort ini menerapkan sistem tiga kali shift yaitu shift pagi, siang, dan malam dengan jam bekerja delapan jam dan istirahat satu jam.

2. Pelayanan

   Pelayanan yang cepat dan tepat sangat diutamakan bagi semua bisnis yang menawarkan jasa tak terkecuali resort syariah. Saung Dolken Resort Syariah telah menerapkan keutamaan pelanggan dengan merespon pelanggan secara cepat dan tepat dalam melakukan reservasi hotel, pemesanan kamar hotel, dan komplain tamu menginap resort. Dalam pelayanan reservasi reservasi yang cepat dan tepat, Saung Dolken Resort Syariah menyediakan sarana media sosial seperti e-mail,

whatsaap, facebook, instagram, website, dan nomor telepon resort agar mempermudah tamu menginap saat melakukan reservasi resort sebelum pemesanan terjadi. Pemesanan resort terbilang mudah karena staff Front Office Saung Dolken Resort Syariah selalu sigap dan tanggap dalam mengelola media sosial perusahaan demi kemudahan akses komunikasi antara tamu yang ingin menginap dengan pihak Saung Dolken Resort Syariah. Komplain pelanggan ditanggapi dengan cepat dan segera di follow up permasalahan yang ada dan ditangani dengan sebaik dan sebijak mungkin.

Pemesanan kamar resort selain menggunakan media sosial tersebut, ketika kita akan melakukan check in, kita akan mengisi formulir terlebih dahulu dengan segala ketentuan dan peraturan yang ada di Saung Dolken Resort Syariah salah satunya adalah, jika tamu berpasangan diharuskan untuk menunjukkan KTP/KK/foto pernikahan. Kemudian kita akan mendapatkan fasilitas wifi gratis dengan diberikan password wifi dan nomor telepon customer service jika ada hal yang dibutuhkan.

Saung Dolken Resort Syariah memiliki kapasitas 30 kamar dengan tipe dan harga kamar yang berbeda-beda. Fasilitas yang diberikan resort sangat memuaskan dari mulai TV, bed, lemari, AC, meja rias, sajadah, Al-Qur'an, arah kiblat, closet yang terpisah dengan kamar mandi, shower air panas dan dingin, tissue, handuk, sabun, sikat gigi dan pasta gigi, serta sarapan di pagi hari.

Demi kepuasan tamu Saung Dolken Resort Syariah, bagian front office siap untuk menerima keluh kesah pelanggan, komplain pelanggan, saran dan masukan dari pelanggan resort. Ketika ada ketidakpuasan tamu terhadap harga kamar yang menurutnya tidak sesuai, maka resort memberikan informasi harga pasar yang sesuai dengan tingkatan resort yang sama dengan Saung Dolken Resort Syariah.

2.11 Produk Perusahaan

Saung Dolken Resort Syariah memiliki beberapa produk yang ditawarkan kepada pengunjung, yaitu:

1. Villa dan Kamar
   Jasa penginapan kepada tamu dengan nuansa pedesaan yang asri
2. Meeting Package
   Paket Meeting (Pertemuan) kepada pengunjung dengan jumlah besar seperti perusahaan, organisasi, dan sebagainya
3. Buffet Package
   Paket makan yang ditawarkan kepada pengunjung dengan model prasmanan Wedding Package, Paket khusus pernikahan yang ditawarkan kepada pengunjung yang ingin menggunakan Saung Dolken Resort Syariah untuk mengadakan pernikahan
4. Outbond Package
   Paket wisata atau rekreasi yang disediakan pihak Saung Dolken Resort Syariah kepada pengunjung yang tidak hanya ingin menginap saja, namun juga berekreasi
5. Kolam Renang
   Fasilitas yang kegunaannya tidak terbatas hanya untuk tamu resort yang menginap, namun juga tamu umum yang datang tanpa menggunakan jasa penginapan

2.12 Fasilitas

Saung Dolken Resort Syariah merupakan perusahaan yang bergerak dalam salah satu bidang industri perhotelan, yaitu resort. Fasilitas yang ditawarkan oleh Saung Dolken Resort Syariah ada 3 bidang utama, yaitu akomodasi, restoran, dan minor operating.

Bidang akomodasi, merupakan usaha pokok dari perusahaan resort yang menyediakan kamar bagi tamu yang menginap. Bangunan resort, ukuran, dan jumlah kamar serta fasilitas yang ada pada resort merupakan sesuatu yang ditawarkan untuk memberikan kepuasan kepada tamu yang dating, baik untuk urusan bisnis ataupun menginap. Selain itu bagian ini dilengkapi dengan berbagai fasilitas penunjang untuk memenuhi kebutuhan tamu.

Bagian restoran, terpisah dari bidang akomodasi. Tamu secara umum dapat menikmati makanan yang tersedia di Restoran Saung Dolken tanpa harus menggunakan salah satu produk yang disediakan Saung Dolken Resort Syariah. Di restoran, semua menu makanan dan minuman terjamin halal dan tidak mengandung alkohol karena pihak Owner sangat selektif dalam memilih sumber bahan makanan dan minuman yang dibeli.

Minor Operating, merupakan bentuk pelayanan diluar operasi kamar dan restoran untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh para tamu yang datang. Fasilitas yang disediakan oleh Saung Dolken Resort Syariah, yaitu:

1. Meeting Room
2. Musholla
3. Lobby Lounge
4. Laundry
5. Fasilitas Ibadah (Al-Qur'an, Sajadah, Arah Kiblat)
6. Free WIFI Access
7. Parkiran Luas

2.13 Lokasi

Saung Dolken Resort Syariah berlokasi di Jl. Guru Muchtar No. 9, Cimahpar, Bogor – Jawa Barat. Dengan waktu tempuh 25 Menit dari pusat kota Bogor, 15 Menit dari Sentul, dan letaknya yang tidak langsung berdekatan dengan jalan raya menjadi pilihan yang strategis bagi wisatawan yang ingin terlepas dari keramaian kota.

Dengan luas wilayah bangunan keseluruhan sekitar 1 Ha, Saung Dolken Resort Syariah mampu menampung hingga 150 orang dalam satu hari. Terdiri dari 4 model villa, 14 model saung, dan 9 model kamar hotel untuk penginapan. 5 meeting room dan 3 venue terbuka untuk acara kelompok dengan jumlah orang yang cukup banyak. Dan fasilitas penunjang seperti mushola, restoran, kolam renang, dan kolam pemancingan.

2.14 Pembahasan

Upah Menurut Peraturan Pemerintah

Upah dalam pekerjaan menjadi hal yang sangat utama, upah memiliki dua sudut pandang yang berbeda menurut pandangan barat dan ajaran islam. Menurut pandangan barat upah adalah nilai yang berupa nominal dan sedangkan menurut islam upah tidak dilihat dari nominalnya tetapi dilihat kecukupan dan keberkahan yang mampu mensejahterakan kemaslahatan umat nya sehingga upah dalam islam tidak harus banyak tetapi layak dan cukup, dalam dua sudut pandang ini memiliki kesamaan yaitu nilai moral sehingga upah dinilai sebagai nilai moral penghargaan atas hasil kerja seseorang dengan memberikan upah yang adil sebagaimna telah dinyatakan dalam pasal 3 ayat 1 dan 2 mengenai kebijakan upah dalam peraturan pemerintahno 78 tahun 2015 tentang pengupahan (dzakirin, 2007).

Maka dari itu bekerja bagi umat islam menjadi suatu keharusan yang wajib dipenuhi manusia baik untuk memenuhi kesejahteraannya maupun untuk ibadah kepada Allah Subhanahu Wata'ala. Akan tetapi bekerja yang baik adalah bekerja yang tidak melanggar syariat islam yang telah Allah tetapkan dalam surat at-taubah ayat 105 :

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

Artinya : "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Dalam menafsirkan ayat diatas Quraish Shihab, 2002. Menjelaskan dalam kitabnya tafsir Al-Misbah sebagai berikut:

"Bekerjalah kau, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu".

Melihat dari arti ganjaran diatas dapat diartikan juga sebagai imbalan atau upah atau konpensasi, jadi kesimpulan dalam ayat diatas bahwasannya manusia diperbolehkan bekerja dalam bidang apa saja selagi pekerjaan tersebut mampu bermanfaat untuk orang lain dan juga diri sendiri.

Dalam hadist bukhari pun menyatakan bahwa Nabi Salallahu'alaihi wassalam:

عن المقدام رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: ما أَكَلَ أحَدٌ طَعامًاقَطٌّ خيرا مِن أنْ يأ كُلَ مِن عَمَلِ يدِهِ، وإنّ نَبِيَ اللهِ داوُدَ عليهِ السلامُ يأكُلُ مِنْ عملِ يدِهِ.

(رواه البخاري)

"Tidak ada seorangpun yang dapat mencapai kehidupan yang lebih baik melainkan seorang tersebut berusaha dengan tangannya sendiri (bekerja) dan Nabi Daud memakan hasil dari usaha tangannya sendiri". (HR. Bukhari)

Dari hadist diatas menjelaskan bahwasannya Rasulullah memberikan contoh teladan dalam bekerja yaitu Nabi Daud walaupun sudah menjadi Nabi tetapi Nabi Daud tetap bekerja keras dengan menggunakan kedua tangannya karena sebaik-baiknya pekerjaan adalah yang menggunakan tangannya sendiri.

Saung dolken resort syariah adalah resort yang berbasis syariah segala aspeknya termasuk dalam hal pengupahan diperhatikan kesyariahanya serta bagaimana saung dolken resort mengupah karyawan nya dan memperhatikan kesejahteraan seluruh karyawannya dalam berbagai jenis kesejahteraan termasuk didalamnya kesejahteraan tunjangan hari raya karena tertulis dalam pasal 56 tentang kewajiban perusahaan untuk membayar tunjangan hari raya keagamaan serta memberikan jaminan kesehatan berupa BPJS ketenagakerjaan pada setiap pegawai dengan minimal pegawai yang sudah bekerja selama 6 bulan lamanya, saung dolken syariah ini memiliki 50 karyawan yang bekerja pada 6 bidang yang berbeda, seluruh pekerjaan yang ada pada saung dolken diatur dengan landasan syariah dari mulai check in sampai check out, seperti pada memasuki area saung dolken para pengunjung akan disapa dengan senyuman dan salam dari security dan pekerja yang ada dibidang front office, front office bertugas untuk memberikan arahan dan memberikan segala informasi pada setiap tamu yang datang dari hal yang mendasar serta hal yang diperbolehkan sampai larangan yang ada di saung dolken syariah. Selanjutnya para tamu yang datang akan diarahkan pada kebutuhan yang diinginkan seperti menginap, memancing, berenang, atau menghadiri event yang diadakan di saung dolken syariah, pekerja yang bertugas didalamnya adalah housekeeper atau yang

menyiapkan segala fasilitas yang dibutuhkan pengunjung dan memberikan pelayanan terbaik untuk pengungjung, selain perlunya pekerja menyampaikan segala peraturan yang ada dalam saung dolken syariah pekerja juga berhak menegur atau mengingatkan ketika ada pengunjung yang melanggar peraturan yang telah dibuat oleh pihak saung dolken syariah, dengan adanya perijinan syarat yang lengkap akan memperkuat pihak saung dolken untuk membuat peraturan untuk kebaikan dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh pihak saung dolken syariah. dengan perijinan yang lengkap serta mendapatkan reward sebagai resort yang taat akan pajak karena, pihak manajemen sangat memerhartikan pajak yang wajib dipenuhi sehingga sebelum memasuki jatuh tempo pembayaran pihak saung dolken akan membayar kewajibannya. Selain itu diantara banyaknya resort syariah di kota bogor tetapi tidak banyak yang mengumandangkan azan pada setiap memasuki waktu ibadah dan hal ini menjadi salah satu ketertarikan pengunjung pada saung dolken resort syariah dan juga mejadi kelebihan untuk pihak manajemen karena bagaimana pun ibadah menjadi nomor satu dimanapun manusia berpijak, dalam hal ibadah pihak manajemen sangat memperhatikan fasilitas ibadah dan memberikan kesempatan pekerjanya untuk meninggalkan pekerjaan ketika sudah memasuki waktu shalat. Segala aspek peraturan dalam tata tertib pegawai sudah diketahui oleh seluruh pegawai sehingga tidak ada kesalahpahaman dalam menjalankan tugasnya masing-masing, serta adanya job desk yang memudahkan pekerja agar dapat bekerja sesuai dengan bidangya masing-masing. Pembagian jam kerja pada saung dolken syariah terbagi menjadi tiga shift setiap 8 jam sekali pergantian jam kerja ini dilakukan, shift pertama dimulai pukul 07.00 pagi hingga pukul 15.00 lalu shift kedua dilanjutkan pada pukul 12.00 hingga pukul 20.00 dan shift ketiga dimulai pada pukul 20.00 hingga 07.00, adanya shift pembagian jam kerja ini telah diatur dalam pasal 77 sampai pasal 85 undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dengan adanya sistem pembagian kerja (shift) pekerja mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan urusan pribadinya karena dapat dibagi waktunya sesuai shift yang pekerja dapatkan serta membantu perusahaan mengoptimalkan kinerja pekerja nya akan tetapi perlu diperhatikan juga kesehatan pekerjanya karena bekerja pada malam hari dapat beresiko untuk kesehatan. Upah yang diberikan pihak saung dolken pun cukup transparan dan merinci serta adanya insentif, insentif menurut Firdaus, 2019 salah satu bagian dari penghargaan atau reward ketika pegawai mampu bekerja melebihi target seperti yang dikatakan narasumber Aditya Rifki salah satu pegawai pada saung dolken syariah “pegawai selalu diberikan insentif jika target penjualan tercapai dalam sebulannya”

Artinya pekerja sangat dihargai atas hasil kinerjanya yang maksimal sehingga dapat dijadikan motivasi untuk pekerja lainnya agar lebih meningkatkan kinerja dan etos dalam bekerja, fungsi insentif juga sebagai bukti bahwasanya saung dolken syariah mampu memberikan nilai moral yang tinggi terdahap karyawanya.

Upah Menurut Hukum Islam

Sistem pengupahan pada umumnya memberikan upah pada pekerja sesuai akad diawal akan tetapi pengupahan yang sesuai syariah adalah upah yang diterima oleh pekerja dengan menaplikasikan prinsip-prinsip syariah didalamnya, pengupahan yang diajarkan islam adalah mengutamakan kemaslahatan pekerja karena pada zaman khilafah kesejahteraan dan kemaslahatan umat menjadi salah satu hal terpenting bagi pemimpin nya. Upah menurut firdaus, 2019 “ Pengembalian atau pendapatan yang didapat oleh karyawan atas apa yang sudah dikerjakannya. Jika pekerjaannya mudah maka tingkat pengembaliannya pun sedikit berbeda jika pekerjaannya sulit (memiliki tanggung jawab

yang besar) maka pengembaliannya pun lebih besar" Dalam islam upah tidak dilihat dari jumlah nominalnya akan tetapi dilihat dari keberkahan dan kecukupan serta kelayakan untuk dapat mensejahterakan diri sendiri dan orang yang berhak menerimanya mampu mencukupi kebutuhan sandang, pangan, dan papan serta cukup untuk zakat, bersedekah, dan berinfaq. Periode upah yang digunakan oleh saung dolken syariah hitungan bulan serta disampaikan tanpa perantara sehingga kepercayaan terhadap upah menjadi nomor satu dan keterbukaan pihak manajemen setiap rincian kerja disampaikan dengan sangat jelas sehingga tidak ada unsur gharar didalamnya dan pegawai mengetahui sumber upah yang didapatkannya. Akan tetapi kembali pada niat pakerja dalam bekerja apabila hanya ingin mencari materi maka pekerja hanya akan mendapatkan materi saja tanpa adanya nilai keberkahan karena segala sesuatu tergantung niatnya seperti pada hadist berikut :

عَنْ أَمِيْرِ الْمُؤْمِنِيْنَ أَبِيْ حَفْصٍ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُوْلَ اللهِ صلى الله عليه وسلم يَقُوْلُ: إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى.فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللهِ وَرَسُوْلِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللهِ وَرَسُوْلِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيْبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Artinya : Dari Amirul Mu'minin, Abi Hafs Umar bin Al Khattab radhiallahuanhu, dia berkata, "Saya mendengar Rasulullah shallahu`alaihi wa sallam bersabda: Sesungguhnya setiap perbuatan tergantung niatnya. Dan sesungguhnya setiap orang (akan dibalas) berdasarkan apa yang dia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena (ingin mendapatkan keridhaan) Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada (keridhaan) Allah dan Rasul-Nya. Dan siapa yang hijrahnya karena menginginkan kehidupan yang layak di dunia atau karena wanita yang ingin dinikahinya maka hijrahnya (akan bernilai sebagaimana) yang dia niatkan.

Berkaitan dengan hadist diatas sama hal nya dengan bekerja apabila bekerja berniat hanya ingin mendapatkan materi atau memperkaya diri maka yang didapatkan hanyalah materi yang akan habis, tetapi lain hal nya jika seseorang bekerja dengan niat untuk mendapatkan pahala dengan niat ibadah pada Allah maka keberkahan serta pahala akan berlipat dan materi akan mengikuti tanpa harus berambisi mendapatkannya, maka dari itu memperbaiki niat dalam bekerja itu penting demi kemaslahatan pribadi dan umat. Pembayaran upah di saung dolken syariah masih menggunakan tunai (cash) karena dalam pasal 22 dinyatakan bahwasannya perusahaan diperbolehkan membayar upah pekerjanya dengan tunai atau jasa bank (transfer), dalam islam pun tidak dipermasalahkan mengenai metode pemberian upah dengan syarat upah dibayarkan sesegera mungkin. Pasal 33 menyebutkan adanya upah tambahan bagi pegawai yang mendapatkan jam kerja tambahan atau lembur karena waktu yang seharusnya sudah digunakan pegawai untuk istirahat tetapi masih dipekerjakan oleh karena itu perusahaan wajib membayar upah lembur diluar upah pokok, akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang bekerja pada saung dolken syariah pernah bekerja lembur akan tetapi belum pernah menerima upah tambahan hasil lembur melainkan pegawai diberi tambahan makanan. Pasal 18 menyebutkan bahwasanya pembayaran upah dilakukan dengan tepat waktu dan paling lambat dibayarkan 4 hari setelah hari yang ditentukan dari akad diawal perjanjian kerja dan dibayarkan sesegera mungkin. Fisik pegawai tidak selalu fit ada kalanya kesehatan pegawai menurun dikarenakan faktor cuaca atau faktor fisik yang sedang rentan terkena virus sehingga menyebabkan rasa sakit dan menjadi suatu hambatan pegawai untuk bekerja, dalam pasal 24 dinyatakan bahwasanya setiap pegawai yang berhalangan hadir bekerja karena alasan sakit atau berhalangan lainya maka tidak dibayarkan upahnya, akan tetapi pada praktiknya pegawai saung dolken syariah tidak

dipotong upahnya apabila berhalangan kerja dengan alasan yang jelas. Pekerjaan tidak hanya dilakukan pada satu tempat saja karena ada kemungkinan bekerja ditempat lain diluar tempat bekerja atau diluar perusahaan, dalam hal ini perusahaan berhak memberikan fasilitas pada pegawai yang diberikan amanah untuk bekerja diluar perusahaan dalam praktiknya pihak saung dolken memberikan fasilitas yang cukup pada setiap pegawai yang bertugas kerja diluar perusahaan karena berdasarkan pasal 9 dinyatakan perusahaan berhak memberikan fasilitas pada pegawai yang bekerja diluar perusahaan. Islam telah memberikan petunjuk-petunjuk kebaikan untuk kemaslahatan umatnya salah satu adanya petunjuk dari kaidah ushul fiqh ada bagian dasar kemaslahatan manusia yag harus dipelihara yaitu Maqashid Syariah menurut Abdurahman Misno dalam artikelnya Maqashid Syariah secara istilah adalah tujuan-tujuan syariat Islam yang terkandung dalam setiap aturannya. Imam Asy-Syathibi mengungkapkan tentang syari'ah dan fungsinya bagi manusia seperti ungkapannya dalam kitab al-Muwwafaqat:

Sesungguhnya syariat itu ditetapkan bertujuan untuk tegaknya (mewujudkan) kemashlahatan manusia di dunia dan Akhirat"

dalam hal ini dapat dijadikan sebagai acuan dimana perusahaan dapat memberikan upah pada pegawainya dengan lima Maqashid Syariah yang akan peneliti jabarkan apakah dari upah tersebut mampu memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani nya. Upah syariah menurut peneliti adalah upah yang dapat memenuhi lima Maqashid Syariah dasar yaitu :

1. Hifdz Ad-Din (Memelihara Agama)
   Memelihara agama menjadi nomor satu dalam setiap langkah umat islam begitupun dengan bekerja jika upah dalam bekerja menjadi suatu perantara untuk ibadah karena dengan upah pegawai mampu memenuhi kebutuhan rohani, contoh pihak perusahan telah memberikan jaminan agama pada pegawainya ketika sudah memasuki waktu ibadah maka pegawai dipersilahkan untuk beribadah dan dapat dilihat dari hasil penelitian bahwasannya pihak saung dolken syariah sangat menjunjung memlihara agama termasuk dalam pemberian tunjangan hari raya idul fitri yang diberikan pada setiap pegawai serta pemotongan hewan kurban yang dilakukan pada idul adha dan salah satu prinsip owner dalam menjalankan bisnis adalah meraih keberkahan dapat dilihat dari kemurahan hati owner dalam bersedekah agar hidupnya penuh berkah.
2. Hifdz An-Nafs (Memelihara Jiwa)
   Memelihara jiwa dalam bekerja dapat digambarkan ketika seorang pekerja mampu bekerja dengan tenang dan aman sehingga dapat menyelesaikan kewajiabannya dalam bekerja, upah yang dianggap cukup ketika mampu melengkapi kebutuhan hidup seperti sandang, pangan, dan papan. Dalam hal ini pihak saung dolken telah memberikan dalam bentuk upah yang terbilang cukup memuaskan oleh pegawainya dan memberikan fasilitas bekerja yang baik agar mendapatkan hasil yang maksimal.
3. Hifdz Al'Aql (Memelihara Akal)
   Memelihara akal dalam bekerja harus diutamakan pekerja dapat berpendapat dengan bebas untuk kemajuan perusahaan serta dapat melakukan hal-hal yang baik dan pihak perusahaan melarang perbuatan yang menyebabkan kerusakan pada akal sehat seperti melarang adanya khamr yang dibawa pengunjung dan pihak saung dolken pun tidak menyediakan khamr.
4. Hifdz An-Nasb (Memelihara Keturunan)

Dalam memelihara keturunan pegawai diberikan fasilitas jaminan berupa jaminan kesehatan atau diberikan dispensasi untuk pegawai perempuan yang akan melahirkan.

5. Hifdz Al-Maal (Memelihara Harta)
   Memelihara harta dalam bentuk upah menjadi perantara untuk mencapai kehidupan yang berkecukupan serta memiliki tujuan, dari hasil penelitian bahwasanya Upah pegawai pada saung dolken syariah dilihat secara kesejahteraan sudah memenuhi kebutuhan pegawai akan tetapi sebagian diantara pegawainya masih ada yang diberikan upah dibawah standar UMK kota Bogor /outsourcing namun besar harapan owner untuk dapat memberikan upah pada pegawai dengan sesuai standar UMK kota Bogor. Ada pun sanksi bagi pengusaha yang memberikan upah dibawah standar UMK akan diatur dalam dalam dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Ancaman pidana bagi pengusaha yang membayar upah pekerjanya di bawah upah minimum adalah pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta. Upah pekerja harus jelas seperti yang diakatan hendri tanjung dalam buku nya yang berjudul manajemen syariah "kalau kita memperkerjakan orang harus jelas kontrak dan upah nya" (Hendri, 2014)

Kelima jaminan dasar tersebut menjadi hal yang perlu diperhatikan dan diutamakan untuk mencapai kehidupan pegawai yang aman dan sejahtera.

3 Penutup

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang sudah peneliti paparkan pada bab IV maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari banyaknya pasal yang ada pada peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan pihak saung dolken syariah hanya menerapkan beberapa pasal diantaranya adalah sebagai berikut:
   a. Periode pengupahan dilakukan dengan sistem perbulan.
   b. Upah yang diberikan dalam bentuk tunai (cash)
   c. Belum ada upah lembur yang diterima pegawai akan tetapi diganti dengan tambahan makan.
   d. Upah yang dibayarkan selalu tepat waktu.
   e. Tidak ada pemotongan upah pada setiap pegawai yang berhalangan hadir selama alasan dapat diterima pihak perusahaan.
   f. Pembagian jam kerja dibagi setiap 8 jam sekali menjadi 3 shift.
   g. Pegawai diberikan fasilitas jika diamanahi pekerjaan diluar perusahaan.
   h. Pegawai mendapatkan tunjangan hari raya idul fitri dan idul adha.
2. Upah pegawai pada saung dolken syariah dilihat secara kesejahteraan sudah memenuhi kebutuhan pegawai akan tetapi sebagian diantara pegawainya masih ada yang diberikan upah dibawah standar UMK kota Bogor /outsourcing, kemaslahatan pegawai sangat diperhatikan dengan baik oleh owner dapat dilihat dari besarnya partisipasi berupa tunjangan hari raya keagamaan serta pemberian jaminan kesehatan pada pegawai sehingga dapat memenuhi kelima maqashid syariah, yaitu:
   a. Hifdz Ad-Din (Memelihara Agama).
   b. Hifdz An-Nafs (Memelihara Jiwa)

c. Hifdz Al'Aql (Memelihara Akal)
d. Hifdz An-Nasb (Memelihara Keturunan)
e. Hifdz Al-Maal (Memelihara Harta)

3.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah diambil berdasarkan hasil pembahasan, maka peneliti memberikan beberapa saran:

1. Mempertahankan aspek-aspek prinsip syariah yang telah diterapkan oleh Saung Dolken Resort Syariah
2. Mengembangkan hal-hal yang masih menjadi kekurangan pada Saung Dolken Resort Syariah, sebagaimana yang disebutkan pada bagian kesimpulan.
3. Terus berpedoman pada syariat Islam dan peraturan pemerintah sebagai landasan untuk mengembangkan perusahaan agar menjadi lebih baik lagi.

Referensi

Abdurrahman, M. & R. A. (2016). Metode Penelitian Hukum Islam. Bogor: Pustaka Amma.

A Bahrudin, 2017, Implementasi Maqasid Syariah Sebagai Solusi Problematika Sosial Dan Kemasyarakatan Kontemporer, IAIN Salatiga.

Ahmad dzakirin. 2007. Konsep upah ditinjau dari perspektif islam. STEI TAZKIA.

Dewi lestari, 2015 Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam Perkembangan Upah Pekerja/Buruh No. 94/11/Th. XXI, 15 November 2018.

https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190430145434-92-390870/may-daypekerja-ajukan-tujuh-tuntutan-ke-pemerintah

Hendri tanjung. 2014. Manajemen syariah dalam praktik 9 nabi da rasul. Penerbit PT Elek media komputindo.

Khozin Zaki, Sistem Ekonomi Islam, 14/368139/SV

Muarifah, 2015, Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Pada Industri Tahu Di Desa Galuh, Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Muhamad abu zahrah. 2008. Ushul fiqh, jakarta : penerbit pustaka firdaus.

Rafidudin, 2017, Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar), Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Rohimah, 2017, Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Shihab, quraisy. 2002. Tafsir al-misbah pesan, kesan, dan keserasian al-quran. Jakarta : penerbit lentera hati.

Soekanto, Soerjono & Sri Mamudji. 2001. Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat). Jakarta: Rajawali Pers.

Taufiq Ismail, 2010, Implementasi Kebijakan Pengupahan Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Di Pt. Sumber Jaya Garment Ditinjau Dari UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Undang Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2013, Bab I, pasal 1, Ayat 30

Kholis, 2017

Yeni Permatasari, 2017, Analisis Sistem Dan Prosedur Penggajian Dan Pengupahan Dalam Usaha Mendukung Efektivitas Pengendalian Intern Studi Kasus Pada Pt. Delta Merlin Dunia Tekstil Iv, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
Yuslam fauzi, (2012). Memaknai Kerja. Bandung: Mizan Pustaka.