

**THE ASSESSMENT OF EMPLOYEE'S RIGHTS AND OBLIGATION FROM ISLAMIC PERSPECTIVE ON
EXPEDITION COMPANIES IN SURABAYA¹**

**PENILAIAN HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN PANDANGAN PERSPEKTIF ISLAM PADA
PERUSAHAAN EKSPEDISI DI SURABAYA**

Aisyah Ayuningtyas, Eko fajar cahyono

Departemen Ekonomi Syariah - Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Airlangga

aisyahayunintyas -2015@feb.unair.ac.id*, ekofajarc@feb.unair.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penilaian terhadap hak dan kewajiban pekerja dari perspektif ekonomi Islam. Hak-hak karyawan terdiri dari upah, kesesuaian pekerja dengan pekerjaan, asuransi jiwa, dana pensiun, wirausahawan pemberi dana, asuransi kecelakaan, layanan ekspedisi, perlakuan yang baik dari rekan kerja dan fasilitas kendaraan dari perusahaan. Sedangkan kewajiban karyawan terdiri dari memiliki rasa ketulusan dan antusiasme. Studi kasus pada karyawan perusahaan anggota ekspedisi ALFI (Asosiasi Logistik dan Forwarder Indonesia) di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan tabulasi sederhana. Pengambilan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 202 karyawan perusahaan ekspedisi anggota ALFI. Penelitian ini menunjukkan bahwa responden mempertimbangkan untuk menyetujui indikator hak-hak karyawan seperti upah, kesesuaian pekerja dengan pekerjaan, asuransi jiwa, amal pemberi kerja dan diperlakukan dengan baik oleh rekan kerja dan pengusaha. Para responden juga memilih untuk tidak setuju dengan indikator hak seperti dana pensiun, asuransi kecelakaan, layanan ekspedisi dan fasilitas kendaraan dari perusahaan. Pada indikator kewajiban karyawan, responden memilih untuk menyetujui semua indikator yang termasuk memiliki rasa ketulusan dan antusiasme dan memiliki karakter agama yang baik.

Kata kunci: Pekerjaan Islami, Hak Karyawan dan Kewajiban karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the assessment of the rights and obligations of workers from the Islamic economic perspective. Employee rights comprise wages, suitability of workers with work, Life insurance, Pension funds, Almsgiving entrepreneurs, Accident insurance, Expedition services, proper treatment from colleagues and vehicle facilities from the company. While employee obligations consist of having a sense of sincerity and enthusiasm and having a good religious nature. Case study on employees of the expedition member company ALFI (Indonesian logistics and forwarder association) in Tanjung Perak Port Surabaya. This study

Informasi artikel

Diterima: 25-06-2019

Direview: 10-11-2019

Diterbitkan: 15-01-2020

*Korespondensi
(Correspondence):
Aisyah Ayuningtyas

Open access under Creative
Commons Attribution-Non
Commercial-Share A like 4.0
International Licence
(CC-BY-NC-SA)



¹ Artikel ini merupakan bagian dari skripsi dari Aisyah Ayuningtyas, NIM: 041511433169, yang berjudul, "Persepsi Penilaian Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Perspektif Ekonomi Islam Pada Karyawan Perusahaan Ekspedisi Anggota ALFI (Asosiasi Logistik dan Forwarder Indonesia) di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya."

uses a quantitative descriptive approach with simple tabulations. The retrieval of primary data in this study was conducted using a questionnaire. The sample in this study were 202 employees of ALFI. This study found that the respondents considered agreeing on the indicators of employee rights such as wages, suitability of workers with work, life insurance, charity of employers and were treated well by colleagues and employers. The respondents also chose to disagree with the rights indicators such as pension funds, accident insurance, expedition services and vehicle facilities from the company. On the indicators of employee obligations, the respondents chose to agree on all indicators which included having a sense of sincerity and enthusiasm and having a good religious character.

Keywords: Islamic Employment, Employee Rights and Obligations of employees.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja memiliki pengaruh yang sangat penting atau fatal terhadap perkembangan dan pertumbuhan suatu perusahaan. tenaga kerja sebagai faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan. Perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Menurut Molenaar dalam Sopomo, (2003). Ketenagakerjaan merupakan variabel yang krusial dalam pembahasan ekonomi baik dalam tinjauan makro maupun mikro. Pada tatanan makro ekonomi, ketenagakerjaan merupakan salah satu indikator yang dilihat bagaimana pencapaiannya, misalnya berapa kesempatan kerja yang tercipta dalam

suatu perekonomian, berapa angka pengangguran, bagaimana penetapan upah pengupahan. Pada tatanan mikro tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting. Kualitas input tenaga kerja yang dilihat dari hard skill dan soft skill sangat berpengaruh pada kuantitas maupun kualitas output suatu produksi. Penggunaan tenaga kerja berorientasi pada duniawi atau keuntungan semata.

Pada tatanan makro kebijakan tenaga kerja diarahkan sampai terpenuhinya seluruh peluang kerja dan apabila terdapat tenaga kerja yang tidak bekerja, hal ini disebabkan mereka tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku. (Herianingrum dan Widiastuti, 2017:).

ALFA/ILFI adalah suatu asosiasi yang diawali dengan lahirnya GAFEKSI/INFA (Gabungan Forwarder dan Ekspedisi Seluruh Indonesia/Indonesian Forwarders Association) pada 25 Juli 1989 sebagai satu-satunya asosiasi yang mengembangkan industri jasa FF dan Kepabebaran di Indonesia. Pada

Musyawarah Nasional Luar Biasa di Denpasar, Bali pada tahun 2010, sepakat untuk mengubah nama asosiasi menjadi ALFI/ILFA (Asosiasi Logistik dan Forwarder Indonesia / Indonesian Logistics & Forwarders Association).

Menurut peraturan menteri perhubungan nomor 49 tahun 2017 menyebutkan Perusahaan Forwarder atau Jasa Ekspedisi Angkutan Barang (Freight Forwarding Services) merupakan jasa yang berhubungan dengan penerimaan angkutan, pengkonsolidasian, penyimpanan, penyerahan, Logistik dan atau distribusi barang beserta jasa tambahan dan jasa pemberian nasehat yang terkait dengannya, termasuk kegiatan kepabeanaan dan perpajakan, kewajiban pemberitahuan tentang barang untuk keperluan instansi pemerintah, penutupan asuransi barang dan pengutipan atau pembayaran tagihan atau dokumen yang berhubungan dengan barang tersebut Perusahaan ekspedisi merupakan bagian bisnis yang memiliki peran penting dalam rantai distribusi.

Banyak perusahaan membutuhkan jasa ekspedisi khususnya untuk kegiatan logistik dan pendistribusian barang. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Rusly dan Indriyani (2013), keberadaan jasa ekspedisi dapat memperlancar arus barang secara efisien dengan kecepatan dan ketepatan dalam kegiatan ekspor dan import di perdagangan nasional maupun internasional.

Di dalam syariat islam juga membahas dan mengatur adanya kegiatan muamalah yang salah satunya terkait dengan kehidupan. Manusia sebagai pekerja dan tentunya memuat prinsip-prinsip dan aturan serta konsepsi tentang "kerja" dan ajaran untuk selalu bekerja. Pemanfaatan tenaga kerja manusia dalam rangka mengaktualisasikan fungsi kekhalifan dan sekaligus fungsinya sebagai pembangun, sangat dihargai oleh ajaran islam Sebagaimana diketahui bahwa sistem masyarakat Islam bersumber dari Aqidah Islam, yang pelaksanaannya dijalankan secara operasional lewat petunjuk syari'at Islam.

Maka dari sini dapat dipahami bahwa sistem ketenagakerjaan pun harus bersumber dari sistem tersebut, dengan terlebih dahulu dirumuskan dalam bentuk syari'at Islam. Hal ini tidak berarti, bahwa setiap individu Islam mutlak bersikap pasif dan tidak berusaha memahami sistem tersebut, maka setiap individu dan kelompok- kelompok tertentu dalam Islam, dapat mengembangkan konsep- konsep yang cocok dengan bidang kehidupannya, dengan tetap berada pada Aqidah Tauhid (Asaggaf, 2000).

Afzalur rahman (1997:237) menjelaskan bahwa Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Rasulullah mengatakan Allah akan mejadi musuh bagi tiga golongan manusia di hari kiamat nanti, dan salah satu jenis manusia dari ketiga golongan manusia ini adalah orang yang memperkejakan buruh dan

menguras tenaganya, tetapi tidak membayar upahnya dengan tepat waktu. Rasulullah juga memerintahkan untuk menjenguk pekerja apabila sedang sakit, dan meningkatkan fasilitas terhadap tenaga kerja. Dari Rasulullah kita dapat mengerti bahwa hak-hak tenaga kerja telah ada dan diriwayatkan oleh Rasulullah.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut, yaitu bagaimana Bagaimana persepsi penilaian hak dan kewajiban tenaga kerja islami pada karyawan perusahaan ekspedisi anggota ALFI (Asosiasi Logistik dan Forwarder Indonesia) di wilayah pelabuhan Tanjung Perak Surabaya ?" yang meliputi unsur hak dan kewajiban adalah sebagai berikut:

1. Apakah upah yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan standar yang ada dan tepat waktu?
2. Apakah suatu pekerjaan dengan tenaga fisik pekerja telah sesuai?
3. Apakah para pekerja mendapatkan Asuransi Jiwa dari perusahaan?
4. Apakah pekerja mendapatkan Dana Pensiun lanjut usia?
5. Apakah pengusaha atau perusahaan memberikan sedekah atau amal kepada pekerja, melalui memberi konsumsi serta lain lain?
6. Apakah pekerja mendapat asuransi kecelakaan yang sesuai?
7. Apakah barang yang dihasilkan pabrik/jasa ekspedisi diberikan secara

cuma cuma kepada pekerja dan keluarga pekerja?

8. Apakah Para pekerja diperlakukan secara baik dan sopan dengan direktur/ atasan dan juga sesama karyawan?
9. Apakah ketersediaan akomodasi kendaraan dari perusahaan untuk pekerja?
10. Apakah seorang pekerja telah memiliki rasa tulus dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh sebuah perusahaan?
11. Apakah seorang pekerja juga memiliki sifat yang bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh sebuah perusahaan sehingga dapat memajukan sebuah perusahaan?
12. Apakah seorang pekerja memiliki sifat religius yang baik dan memiliki kedekatan dengan Allah SWT?

Tujuan Penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui penilaian unsur ketenagakerjaan yang islami atau sesuai dengan pandangan Islam (Upah, Pekerjaan yang sesuai, Dana Asuransi, Dana Pensiun, Perlakuan terhadap tenaga kerja) pada karyawan perusahaan ekspedisi anggota ALFI (Asosiasi Logistik dan Forwarder Indonesia) di wilayah Tanjung Perak yang ada di Surabaya.

II. LANDASAN TEORI

Menurut Simanjuntak (2001:3) definisi tenaga kerja ialah penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan sedang melaksanakan kegiatan lain

seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Selain itu tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut Menurut (Subri 2003:3) di Indonesia, Badan Pusat Statistik pada tahun sekitar 1970-an menentukan batas usia kerja bila seseorang berumur 10 tahun atau lebih. Semenjak dilaksanakan SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja) batas usia kerja dirubah menjadi 15 tahun atau lebih, ini dilaksanakan karena dianjurkan oleh International Labour Organization (ILO). Menurut Undang Undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan Dalam undang undan tersebut yang dimaksud dengan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan

membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Secara umum penduduk suatu negara dibagi menjadi dua golongan yaitu golongan tenaga kerja dan golongan bukan tenaga kerja. Menurut Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Staistik 2014) membagi tenaga kerja yaitu:

1. Tenaga kerja penuh adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu
3. Tenaga Kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam per minggu.

Pengertian angkatan kerja menurut Badan Pusat Statistik (BPS) adalah: mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan suatu pekerjaan dengan memperoleh penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit dua hari.

Mereka selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari, tetapi mereka adalah pekerja tetap pada kantor pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena cuti,

sakit, mogok, petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena seminggu hujan untuk menggarap sawah dan sebagainya, orang-orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, tukang cukur, tukang pijat, dalang dan sebagainya. Maka dapat ditarik kesimpulan angkatan kerja adalah mereka yang mempunyai pekerjaan, baik sedang bekerja maupun yang sementara tidak sedang bekerja karena suatu sebab, seperti petani yang sedang menunggu panen/hujan, pegawai yang sedang cuti, sakit, dan sebagainya. Di samping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan/mengharapkan dapat pekerjaan atau bekerja secara optimal disebut pengangguran. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah mereka yang sedang bersekolah, mengurus rumah tangga tanpa mendapat upah, lanjut usia, cacat jasmani dan sebagainya, dan tidak melakukan suatu kegiatan yang dapat dimasukkan ke dalam kategori bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari pekerjaan.

Menurut Partanto (2001:345) tenaga kerja memiliki klasifikasi. klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan yaitu:

Berdasarkan penduduknya :

1. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja.

Berdasarkan batas kerja :

1. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

Berdasarkan kualitasnya :

1. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.

Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan yang secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain- lain.

Manusia disiptakan oleh Allah SWT. Tidak dengan sia sia. Terdapat alasan mulia yang mendasarinya yakni untuk beribadah, mengabdikan kepada Allah SWT. Dalam proses beribadah untuk mencapai ridha Allah SWT. Maka manusia harus bekerja. Hakikat bekerja adalah tenaga dan pikiran yang dikeluarkan oleh manusia untuk menghasilkan barang dan jasa dengan mengharap imbalan berupa uang (Widiastuti dan herianingrum, 2017:229). Pentingnya bekerja dalam islam dijelaskan oleh firman Allah SWT. Dalam QS An-najm 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya: "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang diusahakannya."

Menurut Assagaf (2000) secara konseptual, Syari'at Islam mempunyai dasar- dasar yang kuat untuk dikembangkan dalam upaya untuk membentuk sebuah rumusan tentang ketenagakerjaan. Kesimpulan pertama di atas dapat dipahami langsung, bahwa

dalam Syari'at Islam terdapat konsepsi ketenagakerjaan yang dapat dikembangkan dan dibangun dalam rangka untuk menambah dan memberikan nilai tambah ke dalam konsepsi ketenagakerjaan yang berlaku secara konvensional selama ini. Disebutkan terdapat Empat prinsip ketenagakerjaan dalam Islam (Rahman, 1995:248-252).

Kemerdekaan Manusia. Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah SAW yang dengan tegas mendeklarasikan sikap antiperbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia. Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah menegaskan dalam QS. Al-Jumu'ah 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ

فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya,"Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung."

prinsip Keadilan. Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktifitasnya (QS. Al-hadid ayat 25):

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ
وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ
فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ
يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

Artinya: Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama Al-Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.

Salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya. Akad merupakan keharusan untuk dibuat dalam rangka mengatur secara praktis hubungan pekerja-majikan yang meliputi: etika, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Diketahui bahwa sistem masyarakat Islam bersumber dari Akidah

Islam yang pelaksanaannya dijalankan secara operasional lewat petunjuk syari'at Islam (Qutub 1978:118). Maka dari sini dapat dipahami bahwa sistem ketenagakerjaan pun harus bersumber dari sistem tersebut, dengan terlebih dahulu dirumuskan dalam bentuk syari'at Islam. Hal ini tidak berarti, bahwa setiap individu Islam mutlak bersikap pasif dan tidak berusaha memahami sistem tersebut, maka setiap individu dan kelompok-kelompok tertentu dalam Islam, dapat mengembangkan konsep-konsep yang cocok dengan bidang kehidupannya, dengan tetap berada pada Aqidah Tauhid.

Prinsip Kejelasan Akad (perjanjian) dan Transaksi Upah. Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk Hak berasal dari bahasa Arab yaitu haq (Haqq al- Insânî al-Asâsî atau juga disebut Haqq al-Insânî ad-Darûfî), yang terdiri atas tiga kata, yaitu:

1. kata hak (haqq) artinya: milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu, dan merupakan sesuatu yang harus diperoleh.
2. kata manusia (al-insân) artinya: makhluk yang berakal budi, dan berfungsi sebagai subyek hukum.
3. asasi (asâsî) artinya: bersifat dasar atau pokok.

Dalam moral ajaran islam meminta para pengusaha membayar tenaga kerja mereka dengan upah yang wajar serta meningkatkan fasilitas kerja mereka. Jika para pengusaha tidak memenuhi

ketentuan tersebut, maka pemerintah berhat untuk mengatasi masalah ini, sehingga para pekerja memiliki jaminan bahwa hak hak mereka akan terpenuhi. Hal-hal terkait dengan masalah ini, antara lain para pengusaha membayar buruh dengan upah yang sangat minim atau memberi tugas yang terlalu berat, atau menyuruh pekerja bekerja untuk waktu yang lebih lama tanpa imbalan yang sesuai, atau memberi perintah kepada pekerja yang sakit. (Widiastuti dan herianingrum, 2017: 231).

Berdasarkan paparan diatas menemukan bahwa terdapat kesimpulan hak hak tenaga kerja oleh Chaudhry, (2012: 192) antara lain yaitu :

1. Para tenaga kerja berhak memperoleh upah yang semestinya agar dapat menikmati taraf hidup yang baik. Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Selain menjamin perlakuan maupun kemuliaan dan kehormatan manusiawi bagi tenaga kerja, Islam mengharuskan kepastian dan kesegeraan dalam pembayaran upah.
2. Seorang tenaga kerja tidak boleh diberikan pekerjaan yang melampaui batas kekuatan fisik yang dimiliki. Apabila diberikan pekerjaan yang berat, harus disediakan bantuan dalam bentuk tenaga kerja atau modal yang lebih banyak. Nabi Muhammad juga menyuruh para pengikut beliau untuk tidak membebani para pekerja dengan pekerjaan yang berat di luar kekuatan fisiknya. Jika pekerjaan itu berat dan pekerja tidak dapat mengerjakannya, maka hendaklah majikan membantunya (Chaudhry, 2012: 195).
3. Tenaga kerja harus memperoleh bantuan medis jika sakit dan dibantu membayar biaya perawatannya pada saat itu. Chaudhry (2012:195) bahwa Nabi Muhammad begitu sangat baiknya kepada pembantu beliau sehingga jika salah seorang dari mereka sakit, maka beliau menengoknya serta menanyakan tentang kesehatannya. Dilaporkan bahwa khalifah 'Umar telah menetapkan salah satu kewajiban pemerintahannya adalah merawat orang saki, terutama budak dan pembantu.
4. Ketentuan yang wajar harus dibuat untuk pembayaran pensiun yang lanjut usia. Menurut Kasmir (2004:137-138) Pada prinsipnya, dana pensiun merupakan salah satu alternative untuk memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawan. Adanya jaminan kesejahteraan tersebut memungkinkan karyawan untuk memperkecil masalah- masalah yang timbul dari risiko- risiko yang akan dihadapi dalam perjalanan hidupnya, misalnya risiko kehilangan pekerjaan, lanjut usia, dan kecelakaan yang mengakibatkan cacat tubuh atau bahkan kematian.

5. Para pengusaha harus diberi dorongan untuk menafkahkan sedekah mereka (amal yang dilakukan dengan sukarela) pada pekerja dan anak-anak. Islam merupakan agama yang mengatur kehidupan manusia baik di dunia maupun di akhirat. Agama Islam merupakan agama yang integral yang mengatur semua urusan manusia sehingga Islam sangat memandang penting pemberdayaan umat, maka Islam memandang bahwa bekerja atau berwirausaha merupakan bagian integral dalam Islam. Ambrose (1993) dalam Hastin (2012), menjelaskan bahwa nilai merupakan daya pendorong atau prinsip-prinsip atas pola berpikir, sikap-sikap, dan pola tingkah laku.
6. Mereka harus membayar ganti rugi kecelakaan yang cukup selama bekerja. Menurut Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, pada pasal 2 ayat (1) menjelaskan bahwa keselamatan kerja yang diatur adalah keselamatan dalam segala tempat kerja, baik di darat, di tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Keselamatan kerja sendiri merupakan faktor penting yang wajib dimengerti oleh seluruh pekerja dan pengusaha guna meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan produksi, tenaga kerja merupakan asset yang harus diberi perlindungan terhadap aspek keselamatan kerja (K3) mengingat ancaman bahaya yang berhubungan dengan kerja. Pekerja yang bekerja di suatu pabrik telah memberikan jasa dan tenaga mereka.
7. barang-barang yang telah dihasilkan di dalam dipabriknya tersebut diberikan atau diberikam tarif yang lebih murah untuk barang-barang yang telah dihasilkan di pabrik dimana tempat mereka dipekerjakan. Para tenaga kerja diperlakukan dengan baik dan sopan serta memaafkan mereka jika berbuat kesalahan selama bekerja.
8. Tenaga kerja harus disediakan akomodasi yang cukup sehingga kesehatan dan effisiensinya tidak terganggu. Menurut ajaran Islam, umat manusia yang ada di dunia ini merupakan satu keluarga. Oleh karena itu, setiap manusia sama derajatnya di mata Allah dan di depan hukum yang diwahyukan-Nya. Konsep persaudaraan dan perlakuan yang sama terhadap seluruh umat manusia di muka hukum tidaklah mempunyai arti kalau tidak disertai dengan keadilan ekonomi, yang memungkinkan setiap orang dapat hidup sebagaimana mestinya.
9. Tenaga kerja harus disediakan akomodasi yang cukup sehingga kesehatan dan effisiensinya tidak terganggu. Menurut ajaran Islam, umat manusia yang ada di dunia ini

merupakan satu keluarga. Oleh karena itu, setiap manusia sama derajatnya di mata Allah dan di depan hukum yang diwahyukan-Nya. Konsep persaudaraan dan perlakuan yang sama terhadap seluruh umat manusia di muka hukum tidaklah mempunyai arti kalau tidak disertai dengan keadilan ekonomi, yang memungkinkan setiap orang dapat hidup sebagaimana mestinya.

10. Mereka (Pengusaha) Harus Memberikan Jaminan Asuransi Pada Pengangguran Selama Masih Menganggur Dari Dana Zakat Sebagaimana diketahui diatas disebutkan bahwa pengusaha membayarkan jaminan sosial kepada pengangguran yang mungkin sebelumnya bekerja didala perusahaan yang menaungi pekerja tersebut.

Kewajiban Tenaga Kerja Islam Menurut Chaudry Pekerja memiliki sebuah kewajiban yang harus dilakukan adalah memenuhi semua kewajiban yang ada dalam perjanjian kerja. Pekerja harus bersungguh sungguh sungguh menggerakkan kemampuannya sesuai perjanjian kerja dengan efisien, sungguh dan jujur. Ia harus mencurahkan perhatiannya dan komitmen terhadap pekerjaannya. Jika ia diberi pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan kualifikasinya, maka ia harus sepenuh hati mengambil manfaat dari fasilitas pelatihan tersebut dan menempuh segala cara untuk meningkatkan pengetahuan

dan kemampuannya. Nabi SAW. bersabda dalam hadisnya yang menyoroti tanggung jawab dan kewajiban pekerja yang disebutkan dibawah ini (Chaudhry, 2012:196):

1. Abdullah (Semoga Allah ridha padanya melporkan bahwa utusan Allah (semoga penghargaan dan kesejahteraan dari Allah selalu tercurahkan kepada beliau) bersabda : "jika seorang budak bekerja dengan tulus untuk tuannya dan menyembah Tuhan dengan baik, maka baginya dua pahala" (HR Bukhari.
2. Abu Hurairah (semoga Allah ridha padanya) melaporkan bahwa utusan Allah (semoga penghargaan dan kesejahteraan dari Allah selalu tercurahkan kepada beliau) bersabda: "betapa hebatnya (budak) yang kau miliki? Dia sembah tuhannya dengan baik dan pemberi semangat bagi tuannya" (HR Bukhari).

Dalam beberapa ajaran Rasulullah juga mengajarkan tentang profesionalisme, hal ini bisa dilihat rasulullah selalu menyerahkan urusan dagang kepada seseorang yang mempunyai kemampuan dalam bidang tersebut.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penilaian hak dan kewajiban tenaga kerja prespektif ekonomi islam. Hak karyawan yang meliputi upah, kesesuaian tenaga pekerja dengan pekerjaan, Asuransi jiwa, Dana pensiun,

Sedekah pengusaha, Asuransi kecelakaan, Mendapat jasa ekspedisi, Diperlakukan secara baik, fasilitas kendaraan dari perusahaan. Sedangkan kewajiban karyawan meliputi, memiliki rasa tulus dan semangat serta memiliki sifat religius yang baik studi kasus pada karyawan perusahaan ekspedisi anggota ALFI (Asosiasi logistik dan forwarder indonesia) di pelabuhan tanjung perak surabaya.

Ruang lingkup penelitian Lokasi yang dilakukan untuk melakukan penelitian ini adalah wilayah Pelabuhan Tanjung Perak Kota Surabaya, tepatnya di daerah Surabaya Utara. Di Kota Surabaya bagian Perak terdapat banyak perusahaan perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspedisi yang merupakan anggota dari ALFI, karena letaknya yang tidak jauh dari pelabuhan tanjung perak. Tetapi karena banyaknya perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspedisi, maka peneliti akan mengambil dari beberapa perusahaan yang menjadi anggota ALFI (assosiasi logistik forwarder indonesia) yang memiliki mayoritas muslim atau atasan dan karyawan sebagian besar kaum muslimin yang paham mengenai hak dan kewajiban prespektif ekonomi islam.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Teknik dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan ekspedisi anggota

ALFI di wilayah pelabuhan tanjung perak Surabaya dengan kriteria yaitu sebagai berikut:

1. Seluruh responden beragama Islam.
2. Responden adalah yang bekerja pada perusahaan ekspedisi yang perusahaan tersebut telah terdaftar dalam anggota ALFI (Asosiasi logistik forwarder indonesia).
3. Responden memiliki Lokasi perusahaan yang mencakup wilayah pelabuhan perak, Surabaya Jawa Timur. Perusahaan perusahaan ekspedisi tersebut terbagi dalam 3 wilayah yaitu perak barat, perak utara dan perak timur.

Jenis dan sumber data pada penelitian ini adalah Jenis dan sumber data pada penelitian ini adalah Data primer Pengertian data primer menurut Umi Narimawati (2008;98) dalam bukunya adalah "Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun. Data Sekunder Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media,

situs Web, internet dan seterusnya (Uma Sekaran, 2011).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah,

1. Metode Kuesioner. Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan perusahaan ekspedisi di Surabaya. Dengan menggunakan skala likert yaitu sebagai berikut.
 - a. Sangat tidak setuju (STS) mempunyai skor = 1
 - b. tidak setuju (Ts) mempunyai skor = 2
 - c. setuju (S) mempunyai skor = 3
 - d. sangat setuju mempunyai skor = 4
2. Studi dokumentasi. Metode dokumentasi yaitu pengumpulan data yang diambil oleh peneliti melalui dokumen dokumen. Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tabulasi sederhana. Tujuan tabulasi adalah untuk menyajikan data dalam bentuk tabulasi yang terdiri dari baris dan kolom. Tabulasi yang terdiri dari baris dan kolom akan mempermudah untuk mengetahui letak

titik-titik pengumpulan data (Arikunto, 2010: 262).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kota Surabaya merupakan ibu kota Provinsi Jawa Timur memiliki luas wilayah sebesar 326,81 km² yang terletak di tepi pantai utara Jawa Timur dan berbatasan langsung dengan Selat Madura di utara dan timur, Kabupaten Sidoarjo di selatan, dan Kabupaten Gresik di barat.

Surabaya juga memiliki pelabuhan yang berada di Surabaya bagian barat yaitu Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Pelabuhan Perak yang memang memiliki letak yang strategis di sekitar wilayah pelabuhan Tanjung Perak yang banyak sekali aktifitas jasa ekspedisi barang barang. Berhubungan dengan banyak perusahaan yang berdiri di jasa Ekpedisi, munculnya sebuah Asosiasi yang menjadi perkumpulan perusahaan perusahaan yang bergerak kebanyakan di bidang ekspedisi atau forwarder tersebut.

Diawali dengan lahirnya GAFEKSI/INFA (Gabungan Forwarder dan Ekpedisi Seluruh Indonesia / Indonesian Forwarders Association) pada 25 Juli 1989 sebagai satu- satunya asosiasi yang mengembangkan industri jasa FF dan Kepabeanan di Indonesia. Pada Musyawarah Nasional Luar Biasa di Denpasar, Bali pada tahun 2010, sepakat untuk mengubah nama asosiasi menjadi ALFI/ILFA (Asosiasi Logistik dan Forwarder Indonesia / Indonesian Logistics & Forwarders Association).

Terdapat 10 perusahaan yang diteliti dalam penelitian ini. Yang telah memenuhi kriteria sebagai responden yang sebagai mana di sebutkan dalam metode penelitian, yaitu:

1. PT Act Logistik International
2. PT Aditya Murangga Trans
3. PT Anak Laut Nusantara
4. PT Andalan Pasifik Samudra
5. PT Bimasco Cargo System
6. PT Cendarsari Putra Mandiri
7. PT Citra Hutama Mandiri Cemerlang
8. PT Devin Trans Buana
9. PT Delapan Sarana Niaga
10. PT Ditamas Expres Cargo
11. PT Esa Zona Expres
12. PT Garda Trans Persada
13. PT Angkutan Trans Indonesia
14. PT Hansan jaya Samudra

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang peneliti bagikan ke responden sudah didapat data responden dan hasil jawaban responden atas pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Total responden sebanyak 202 responden karyawan perusahaan ekspedisi anggota ALFI (Asosiasi Logistik dan Forwarder Indonesia) di wilayah Tanjung Perak Surabaya.

karyawan yang berjenis kelamin laki laki sejumlah 155 orang (77% dari seluruh responden), dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sejumlah 47 orang (23% dari seluruh responden). Dari Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin laki laki sejumlah 155

orang (77% dari seluruh responden) dari keseluruhan perusahaan.

karyawan yang berusia $17 \leq x < 25$ Tahun terdapat 80 karyawan (40% dari seluruh responden). Karyawan yang berusia $25 \leq x < 35$ Tahun terdapat 95 karyawan (48% dari seluruh responden). Karyawan yang berusia $35 \leq x < 45$ Tahun terdapat 20 karyawan (9% dari seluruh responden). Dan karyawan yang berusia ≥ 45 Tahun terdapat 7 karyawan (3 % dari seluruh responden)

Pendapatan karyawan yang memiliki pendapatan Rp. 0- 500.000 dan Rp. 500.000 - 1.500.000 sejumlah 0 karyawan atau tidak ada. Karyawan yang berpendapatan Rp 1.500.00 - 2.500.000 sejumlah 110 karyawan (54% dari seluruh responden). Karyawan yang berpendapatan Rp. 2.500.000 - 3.500.000 sejumlah 77 karyawan (39% dari seluruh responden). Dan karyawan yang berpendapatan Rp. 3.500.000 - 4.500.000 sejumlah 15 karyawan (7% dari seluruh responden). Dan tidak ada karyawan yang berpendapatan Rp. 5.000.000 – lebih.

Rentang jenjang pendidikan karyawan yaitu, yang memiliki pendidikan terakhir SMA berjumlah 134 karyawan (67% dari seluruh responden). Karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1 berjumlah 65 karyawan (32% dari seluruh responden). Karyawan yang memiliki pendidikan akhir DIPLOMA sejumlah 3 karyawan (1% dari seluruh responden). Dan tidak ada karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S2.

karyawan yang memiliki rentang lama menjadi karyawan selama 1-4 tahun yaitu 77 karyawan (39% dari seluruh responden). Karyawan yang memiliki rentang lama menjadi karyawan selama 5-10 tahun yaitu sebesar 95 karyawan (47% dari seluruh responden). Dan karyawan yang memiliki rentang lama menjadi karyawan selama >10 tahun yaitu 30 karyawan (14% dari seluruh karyawan).

Terdapat 7 direktur yang bersedia memberikan data. Yang pertama PT Aditya Murangga Trans yang memiliki direktur berjenis kelamin laki laki. PT Bimasco Cargo System yang memiliki 1 direktur yang berjenis kelamin laki laki. PT Devin Trans Buana yang memiliki 2 direktur yang berjenis kelamin laki laki dan perempuan. PT Delapan Sarana Niaga yang memiliki 1 direktur dengan berjenis kelamin laki laki. PT Garda Trans Persada yang memiliki 1 direktur dan berjenis kelamin laki laki. Dan PT Hansan Jaya Samudera yang memiliki 1 direktur yang berjenis kelamin perempuan. bahwa keseluruhan responden (direktur) dalam penelitian ini adalah responden (direktur) yang memiliki rentang usia ≥ 45 .

Hasil dari penyebaran kuisisioner tersebut adalah jawaban responden yang diuraikan sebagai berikut.

1. Kesesuaian dan ketepatan upah yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil perhitungan pada bagian sebelumnya, terlihat bahwa dua atribut pertanyaan pada kuisisioner variabel ketetapan upah menunjukkan bahwa rata rata atau

jawaban paling banyak dari persentase hak indikator pertama tersebut adalah 3,6 yang berarti responden setuju dengan pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner. Ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan upah atau gaji yang sesuai dan tepat waktu.

2. Kesesuaian suatu pekerjaan dengan tenaga fisik pekerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada bagian sebelumnya, terlihat bahwa satu atribut pertanyaan pada kuisisioner variabel kesesuaian suatu pekerjaan dengan tenaga fisik pekerja, menunjukkan bahwa rata rata atau jawaban paling banyak dari persentase tersebut adalah 3,1 yang berarti responden setuju dengan pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner. Ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dan mendapatkan kesesuaian suatu pekerjaan dengan tenaga fisik pekerja.
3. Pekerja mendapatkan Asuransi Jiwa dari perusahaan. Berdasarkan hasil perhitungan pada bagian sebelumnya, terlihat bahwa empat atribut pertanyaan pada kuisisioner variabel pekerja mendapatkan asuransi jiwa dari perusahaan, menunjukkan bahwa dari atribut tentang pekerja yang diikutsertakan asuransi jiwa karyawan paling banyak hasil rata rata responden memilih setuju dengan rata rata indikator pertama dari hak 3 yaitu 3,2 dan indikator kedua dan ketiga memiliki

rata rata 3,1 lalu indikator keempat adalah 3 yang berarti keseluruhan pada indikator variabel hak ke 3 adalah responden setuju dengan pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Ini menunjukkan bahwa karyawan telah mendapat Asuransi Jiwa yang diperoleh atau diberikan dari perusahaan.

4. Pekerja mendapatkan Dana Pensiun lanjut usia. Berdasarkan hasil perhitungan pada bagian sebelumnya, terlihat bahwa dua atribut pertanyaan pada kuisisioner variable Dana Pensiun menunjukkan bahwa rata rata atau jawaban responden tersebut adalah 2,4 dan 2,2 yang memiliki arti responden tidak setuju dengan pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mendapatkan Dana pensiun lanjut usia yang diberikan oleh perusahaan.
5. Pengusaha atau perusahaan memberikan sedekah atau amal kepada pekerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada bagian sebelumnya, terlihat bahwa empat atribut pertanyaan pada kuisisioner variabel pengusaha atau perusahaan memberikan sedekah atau amal kepada pekerja, pemberian amal atau sedekah di indikator ini lebih mengarah kepada memberikan bonus, tunjangan makan, liburan bersama. hasilnya menunjukkan bahwa dari atribut tentang pernyataan tersebut yaitu atribut

pertama yaitu mendapatkan bonus dari atasan, karyawan memilih setuju dengan hasil rata rata yang didapat adalah 3,2. Atribut kedua, ada atau sering diadakannya tour family gathering atau liburan yang diadakan perusahaan, dan rata rata hasil responden adalah 3,1 dan perusahaan memberikan tunjangan makan siang adalah rata rata hasil responden 3,3. dan atribut yang terakhir yaitu didalam kantor terdapat makanan yang disediakan oleh kantor, memiliki skor 3,1. Ini menunjukkan bahwa karyawan pengusaha telah memberikan amalan atau sedekah yang baik kepada karyawan dengan mendapatkan bonus dari atasan, diadakannya tour family gathering atau liburan yang diadakan perusahaan dan terakhir didalam kantor terdapat makanan yang disediakan oleh kantor.

6. Asuransi kecelakaan. Berdasarkan hasil perhitungan pada bagian sebelumnya, terlihat bahwa dua atribut pertanyaan pada kuisisioner variabel Asuransi kecelakaan, karyawan memilih tidak setuju dengan hasil skor rata rata karyawan atau responden untuk kedua atribut adalah 2,4 dan 2,5. Ini menunjukan bahwa karyawan tidak mendapatkan Asuransi dan belum mendapatkan kejelasan dari perusahaan.
7. Mendapatkan jasa ekspedisi untuk karyawan dan keluarga karyawan

secara Cuma Cuma kepada pekerja. Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa dua atribut pertanyaan pada kuisisioner variable Mendapatkan jasa ekspedisi untuk karyawan dan keluarga karyawan secara Cuma Cuma kepada pekerja, bahwa karyawan sangat tidak setuju dan hasil skor rata rata karyawan pada kedua atribut adalah 1,9 dan 1,8. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mendapatkan jasa ekspedisi untuk karyawan dan keluarga karyawan secara Cuma Cuma.

8. Para pekerja diperlakukan secara baik, sopan, adil dan terhormat. Berdasarkan hasil perhitungan pada bagian sebelumnya, terlihat bahwa tiga atribut pertanyaan pada kuisisioner variable pekerja diperlakukan secara baik, sopan, adil dan terhormat, karyawan memilih sangat setuju dan memiliki hasil skor rata rata karyawan dalam indikator ini adalah 3,5 3,6 dan 3,5. Ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dan telah diperlakukan secara baik, sopan dan terhormat.
9. Ketersediaan akomodasi kendaraan dari perusahaan. Berdasarkan hasil perhitungan pada bagian sebelumnya, terlihat bahwa dua atribut pertanyaan pada kuisisioner variable Ketersediaan akomodasi kendaraan dari perusahaan, karyawan memilih tidak setuju dan memiliki hasil skor rata rata karyawan dalam kedua atribut variabel 9

adalah 2,5 dan 2,5. Ini menunjukkan karyawan kebanyakan menggunakan hanya akan menggunakan kendaraan dari kantor atau perusahaan mungkin jika ada tugas yang memiliki jarak jauh Oleh sebuah perusahaan. Berdasarkan hasil perhitungan pada bagian sebelumnya, terlihat bahwa tiga atribut pertanyaan pada kuisisioner variable Pekerja telah memiliki rasa tulus dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh sebuah perusahaan, direktur memilih setuju dan memiliki Berdasarkan hasil perhitungan pada bagian sebelumnya, terlihat bahwa tiga atribut pertanyaan pada kuisisioner variable Pekerja telah memiliki rasa tulus dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh sebuah perusahaan, direktur memilih setuju dan memiliki hasil dari rata rata skodari.

10. Pekerja juga memiliki sifat yang bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh sebuah perusahaan sehingga dapat memajukan sebuah perusahaan Berdasarkan hasil perhitungan pada bagian sebelumnya, terlihat bahwa dua atribut pertanyaan pada kuisisioner variable Pekerja juga memiliki sifat yang bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh sebuah perusahaan sehingga dapat memajukan sebuah perusahaan, direktur memilih setuju dan memiliki hasil skor rata rata

responden dari kedua atribur dalam variabel kedua kewajiban adalah 3,5 dan 3,3. Ini menunjukkan bahwa direktur setuju dengan pernyataan Pekerja juga memiliki sifat yang bersemangat dalam mengerjakan akan tersedia akomodasi, namun apabila jarak dekat perusahaan hanya akan mengganti uang bensin atau kendaraan mereka.

11. Pekerja telah memiliki rasa tulus dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh sebuah perusahaan. hasil dari rata rata skor dari ketiga atribut dalam satu variabel ini adalah 3,2 3,2 dan 3,2. Hal ini menunjukkan bahwa para direktur menyatakan sangat setuju atas variabel pertama kewajiban karyawan. Bahwa karyawan telah menjalankan tugas ketiga atribut dalam satu variabel ini adalah 3,2 3,2 dan 3,2. Hal ini menunjukkan bahwa para direktur menyatakan sangat setuju atas variabel pertama kewajiban karyawan. Bahwa karyawan telah menjalankan tugasnya tugas yang diberikan oleh sebuah perusahaan sehingga dapat memajukan sebuah perusahaan.
12. Pekerja memiliki sifat religus yang baik Berdasarkan hasil perhitungan pada bagian sebelumnya, terlihat bahwa enam atribut pertanyaan pada kuisisioner variable Pekerja juga memiliki sifat religius yang baik atau hubungan dekat karyawan dengan Allah. Dalam hal ini menjelaskan

bahwa direktur memilih setuju dan pada atribut ke satu sampai dengan tiga dan atribut ke enam memiliki skor hasil rata rata responden adalah 3,3 3,5 3,5 3,1 3,2 dan 3,3. Ini menunjukkan bahwa direktur setuju dengan pernyataan Pekerja memiliki sifat religus yang baik.

V. SIMPULAN

Simpulan pada penelitian yang berjudul "Presepsi Penilaian Unsur Ketenagakerjaan Islami Pada Karyawan perusahaan anggota ALFI/ILFA (Asosiasi Logistik dan Forwarder Indonesia / Indonesian Logistics & Forwarders Association) di pelabuhan tanjung perak adalah responden atau karyawan setuju pada indikator hak karyawan yang meliputi upah, kesesuaian tenaga pekerja dengan pekerjaan, Asuransi jiwa, Sedekah pengusaha dan diperlakukan secara baik oleh rekan dan pengusaha dan responden memilih kurang setuju atau tidak setuju dengan indikator hak yang meliputi dana pensiun, Asuransi kecelakaan, Mendapat jasa ekspedisi, dan fasilitas kendaraan dari perusahaan. Pada indikator kewajiban karyawan Responden memilih setuju pada semua indikator yang meliputi, memiliki rasa tulus dan semangat serta memiliki sifat religius yang baik.

Saran

Saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh adalah Bagi Karyawan Karyawan Perusahaan Ekpedisi Anggota ALFI di Tanjung Perak Surabaya adalah sebagai berikut :

Karyawan atau pekerja perusahaan ekspedisi sebagai pekerja seharusnya paham betul tentang hak dan kewajiban apa saja yang mereka dapatkan. Untuk hak pekerja perusahaan ekspedisi seharusnya mereka mengetahui kejelasan mereka mendapatkan Asuransi jiwa, Asuransi kecelakaan dan Dana pensiun dengan jelas diawal pada saat mereka memulai bekerja pada perusahaan tersebut. Khususnya untuk masalah Asuransi jiwa, para pekerja seharusnya mengikuti BPJS sesuai dengan arahan pemerintah.

Karyawan seharusnya mendapatkan upah yang sesuai dengan standar yang diberikan oleh pemerintah. Dan untuk kewajiban kewajiban lainnya, pekerja harus lebih memperhatikan tentang hubungan mereka dengan Allah SWT, juga demi memajukan perusahaan tempat mereka bekerja.

Bagi Direktur Perusahaan Ekpedisi Anggota ALFI diTanjung Perak Surabaya Untuk para Direktur atau pengusaha telah memberikan hak hak para pekerja mereka, namun untuk masalah upah mungkin para pengusaha harus meningkatkan upah agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu, untuk Asuransi jiwa, Asuransi kecelakaan dan Dana pensiun, pengusaha harus menjelaskan kepada para karyawan mereka dengan jelas diawal mereka akan memulai bekerja di sebuah perusahaan agar menghindari kerugian di salah satu pihak. Khususnya untuk masalah Asuransi jiwa, para pekerja

seharusnya diikutsertakan BPJS sesuai dengan arahan pemerintah.

Dan untuk hal kewajiban pekerja mereka telah melakukannya dengan cukup baik, dan untuk lebih ditambahkan fasilitas fasilitas untuk menunjang pekerja tersebut agar lebih baik dalam bekerja. Dengan melihat hal diatas, juga tidak lupa sebagai muslim juga menjadikan Al-quran dan As- Sunnah sebagai pedoman hidup harus mengerti hukum dan syariat Islam.

Pengusaha harus mengadakan sebuah kajian yang berhubungan dengan agama dan pembekalan akhirat bagi para karyawannya, agar karyawan termotivasi untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dan tidak hanya mengejar tentang duniawi saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalur Rahman. (1995). *Doktrin ekonomi Islam Jilid 1*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Surabaya Jawa Timur. (2014). *Indikator tenaga kerja kota Surabaya*.
- Dewan Pengurus Nasional FORDEBI & ADESI Ekonomi dan Bisnis Islam. (2017). *Seri konsep dan aplikasi ekonomi dan bisnis Islam*.
- Payaman J Simanjuntak. (1998). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*, Ed. 2. LPFEUI: Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. (2003). *Undang Undang no 13 tahun 2003 yang mengatur tentang ketenagakerjaan*. Lembaran Negara RI tahun 2003, No. 13. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Pius Partanto, dkk. (2001). *Kamus ilmiah populer*. Surabaya: Arkola.
- H.A. Mu'thi Nurdin. (Tanpa Tahun). *Masyarakat Islam*, Cet. II. Bandung: Yayasan at-Taufik dan PT. Al Ma'arif.
- Syarif Chaudhry, Muhammad. (2012). *Sistem ekonomi islam prinsip dasar*. Jakarta: kencana