

**PEMBAYARAN UPAH KELEBIHAN JAM KERJA BURUH BANGUNAN
PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

(Studi Pada Pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame
Bandar Lampung)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Melengkapi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Syari'ah

Oleh:
Sri Ngimbar Yatun
NPM : 1621030297

*ACC ygr mu'ammala
27/20
7*

Program Studi : Hukum Ekonomi Syari'ah (Mu'amalah)

*ACC. Bab I-D
Konsultasikan yg Pemb.
Pemb. 27/20*



**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1442 H /2020 M**

**PEMBAYARAN UPAH KELEBIHAN JAM KERJA BURUH BANGUNAN
PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

(Studi Pada Pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame
Bandar Lampung)

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Melengkapi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Syari'ah

Oleh:

Sri Ngimbar Yatun
NPM: 1621030297

Program Studi: Hukum Ekonomi Islam (Mu'amalah)

Pembimbing I : Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si
Pembimbing II : Khoiruddin, M.Si

**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1442 H /2020 M**

ABSTRAK

Korpri Raya dalam kehidupan bermasyarakat manusia selalu membutuhkan pertolongan orang lain dalam berbagai hal baik secara sosial, ekonomi, dan lain sebagainya. Dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia melakukan suatu pekerjaan antara individu yang lain dengan memanfaatkan sebuah tenaga untuk menghasilkan upah yang diterima, karena upah merupakan imbalan seseorang yang sudah menyelesaikan pekerjaan mereka dengan menggunakan sekuat tenaganya dan hasil upah mengupah haruslah adil dengan ketentuan rukun, syarat, dan sesuai dengan kesepakatan dalam kedua belah pihak. Praktik Upah pembayaran kelebihan jam kerja yang dilakukan di proyek pembangunan Ruko di kelurahan Korpri Raya kecamatan Sukarame Bandar Lampung terjadi karena jam kerja buruh bangunan yang seharusnya normal kerja tersebut 8 jam perhari, buruh hanya dibayar dengan upah pokok perhari senilai Rp. 100.000 dan untuk tukang dan Rp. 75.000 untuk kenek per hari tetapi dia bekerja lebih dari 8 jam dan kelebihan waktu tersebut dibayar dengan upah yang tidak sesuai dan merugikan buruh bangunan dengan tenaga kerjanya yaitu per jam hanya dibayar senilai Rp. 15. 000.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana Praktik Pembayaran Upah Kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan Pada Pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung dan Bagaimana Perspektif Hukum Islam terkait tentang Pembayaran Upah kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan Pada Pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Bagaimana Praktik Pembayaran Upah Kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan Pada Pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung dan untuk mengetahui Perspektif Hukum Islam terkait tentang Pembayaran Upah Kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan Pada Pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung.

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dengan penelitian yang bersifat deskriptif analisis dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari keterangan langsung dari pihak yang bersangkutan dalam bentuk pengamatan, wawancara, dan dokumentasi sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber kepustakaan berupa buku-buku sebagai literatur penunjang penelitian ini.

Hasil penelitian diperoleh dilapangan berupa pembayaran upah kelebihan jam kerja antara upah tukang dan kenek buruh bangunan yang dibayar senilai Rp 15.000 perjam hanya saja tidak sesuai dengan keahlian masing-masing yang mengakibatkan buruh bangunan dirugikan dan tidak adil. Sedangkan Pespektif hukum Islam terkait tentang Pembayaran Upah Kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan di korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung adalah bertentangan dalam Hukum Islam bahwasannya terdapat unsur *djalim* dan Prinsip Dasar Hukum dalam teori upah di antara kedua belah pihak yang mengakibatkan tidak ada keadilan maupun ketidakpastian dalam pembayaran upah tersebut.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SRI NGIMBAR YATUN
NPM : 1621030297
Jurusan/Prodi : Muamalah
Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pembayaran Upah Kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan Perspektif Hukum Islam (Studi Pada Pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung)” adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian tertentu yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka penyusunan akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 02 Juli 2020
Penulis,

Sri Ngimbar Yatun
NPM. 1621030297

PERSETUJUAN

Judul : PEMBAYARAN UPAH KELEBIHAN JAM KERJA BURUH BANGUNAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi Pada Pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung)

Nama : Sri Ngimbar Yatun

Npm : 1621030297

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah)

Fakultas : Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah
Fakultas Syariah UIN-Raden Intan Lampung

Pembimbing I



Yuff Wiyos Rini Masykuroh, M.S.I
NIP. 197304142000032002

Pembimbing II



Khoirudin, M.S.I
NIP. 197807252009121002

Mengetahui
Ketua Jurusan Mu'amalah



Khoiruddin, M.S.I
NIP. 197807252009121002



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS SYARIAH

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp: (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "PEMBAYARAN UPAH KELEBIHAN JAM KERJA BURUH BANGUNAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi Pada Buruh Bangunan di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung)" disusun oleh Sri Ngimbar Yaton, NPM 1621030297, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah), Telah di Ujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Senin, 24 Agustus 2020.

TIM DEWAN PENGUJI:

Ketua : Dr. Gandhi Liyorba Indra, M.Ag. (Signature)

Sekretaris : Anis Sofiana, M.S.I (Signature)

Penguji Utama : Dr. Hj. Nurnazli, S.H., S.Ag., M.Ag. (Signature)

Penguji I : Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si. (Signature)

Penguji II : Khoiruddin, M.S.I (Signature)



Mengetahui Dekan Fakultas Syariah

Khairuddin, M.H. (Signature)

NIP. 196210221993031002

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

”Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”

(Q.S. An-Nahl (16): 90).



PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim.

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan juga hidayah-Nya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dan kita sebagai pengikutnya mendapatkan syafa'at kelak di *yaumul qiyamah*, amin. Dengan kerendahan hati, penulis mempersembahkan karya kecil ini dan ucapan terimakasih kepada:

1. Orang tuaku tercinta, Bapak Ambar Suwarko dan Ibu Nasiah yang telah membesarkanku, mendidikku, dengan penuh kesabaran, tulus, ikhlas dan kasih sayang yang tak henti-hentinya mendoakanku dalam setiap munajatnya dan selalu memberikan dorongan, semangat, dan motivasi. Terimakasih untuk semua pengorbanan yang telah Bapak dan Ibu berikan sehingga terselesainya skripsi ini.
2. Adik pertamaku Noni Dwi Nas Titi dan Adik keduaku Ilham Firmansyah yang selalu memberikan semangat dan mendokanku dalam mengerjakan skripsi.
3. Almamater tercinta Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Sri Ngimbar Yatun dilahirkan di Desa Kacapura Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus pada tanggal 31 Mei 1997. Anak Pertama dari pasangan bapak Ambar Suwarko dan Ibu Nasiah. Memiliki 2 saudara yaitu Noni Dwi Nas Titi dan Ilham Firmansyah.

Pendidikannya ditempuh di SD Negeri 1 Kacapura Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus lulus pada tahun 2010, Kemudian melanjutkan di MTS Nurul Hidayah Kacapura Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus lulus pada tahun 2013, SMK Ma'arif 1 Semaka lulus pada tahun 2016, kemudian melanjutkan kuliah di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang lulus pada tahun 2020

Selama menjadi mahasiswa, penulis bergabung dalam beberapa organisasi intra dan ekstra kampus yaitu UKMF MCC (*Moot Court Community*) UIN Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syuukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Pembayaran Upah Kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan Perspektif Hukum Islam (Studi pada Buruh Bangunan di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung)” dapat terselesaikan. Solawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, para sahabat, serta para pengikut setia sampai akhir zaman.

Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Secara rinci penulis ungkapan terimakasih disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh Mukri, M. Ag selaku Rektor UIN RadenIntan Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di kampus tercinta ini,
2. Bapak Dr. KH. Khoiruddin Tahmid, MH selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. H. A. Khumedi Ja'far, M.H. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.
4. Ibu Dr. Hj. Zuhraini, S.H. M.H. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.
5. Ibu Nurnazli, S.H., M.Ag. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.

6. Bapak Khoiruddin M.S.I, yang selaku ketua jurusan mu'amalah dan Ibu Juhrotul Khulwah M.S.I. Selaku sekretaris jurusan Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung.
7. Ibu Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.S.I selaku pembimbing I dan bapak Khoiruddin M.S.I selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk membantu dan membimbing serta memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Dosen-dosen Fakultas Syariah dan segenap civitas akademika Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung, yang telah memberikan support, semangat, dan juga motivasi kepada penulis sehingga penulis sedikit lebih percaya diri.
9. Kepala perpustakaan UIN Raden Intan Lampung dan Pengelola Perpustakaan yang telah memberikan kemudahan dalam menyediakan referensi yang dibutuhkan.
10. Keluarga tercinta Sungaib, Boini, Ahmad Faizun, Darwati, Wiwit Harmoko, Fitri Rohani, yang telah memberikan motivasi, suport dan percaya diri dalam menyelesaikan skripsi.
11. Sahabatku Diah, Anis, Devi, Fifah, Angga, Siska, Evi, Ratna, Eko yang telah menemani suka dan duka dan banyak memberikan motivasi dan membantu penulis tanpa meminta balasan apapun, terimakasih atas kebersamaanya.
12. Teman- teman seperjuangan dalam menuntut ilmu jurusan mu'amalah angkatan 2016, khususnya kelas Mu'amalah F, terimakasih atas kebersamaan

dan persahabatan yang telah terbangun selama menjadi mahasiswa UIN Raden Intan Lampung.

13. Sahabat KKN desa Sukabumi Kec. Talang Padang Kab. Tanggamus kelompok 119 UIN Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini baik dalam penelitian dan tulisan masih jauh dari kata sempurna, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, untuk dimohon kepada pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan guna melengkapi tulisan ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya, mudah-mudahan betapa kecilnya skripsi ini, semoga dapat bermanfaat dalam pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan, terutama ilmu tentang ke-Islaman.

Wassalamu'alaaikum Wr. Wb

Bandar Lampung, 02 Juli 2020
Penulis,

Sri Ngimbar Yatun
NPM. 1621030297

DAFTAR ISI

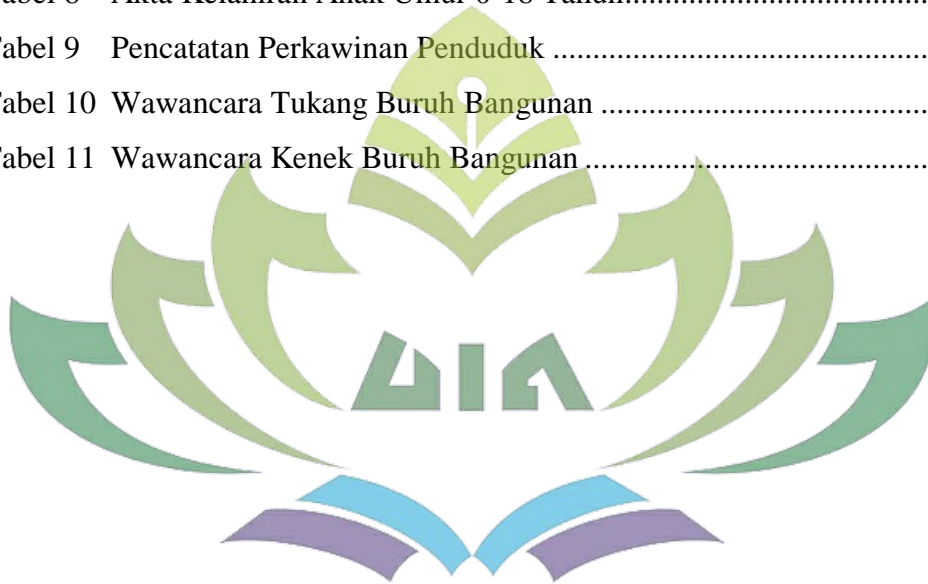
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Fokus Penelitian.....	8
E. Rumusan Masalah.....	8
F. Tujuan Penelitian.....	9
G. Signifikansi Penelitian.....	9
H. Metode Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	15
1. Upah Secara Umum Dalam Hukum Islam.....	15
a. Pengertian Upah	15
b. Dasar Hukum Upah	20
c. Rukun dan Syarat Upah Mengupah.....	25
d. Macam-Macam Upah	27
e. Tanggung Jawab Orang yang di Gaji atau Upah.....	33
f. Waktu Pembayaran Upah	34
g. Berakhirnya Akad Upah	39
h. Hikmah disyariatkannya Upah	40
2. Upah Kelebihan Jam Kerja Dalam Hukum Islam.....	42
a. Pengertian Upah Kelebihan Jam	42
b. Perlindungan Upah.....	52
c. Bentuk Upah Kerja Buruh dalam Islam.....	54
d. Perbedaan Tingkat Upah.....	60

e. Upah Minimum	61
B. Tinjauan Pustaka.....	63
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	
A. Gambar Umum Lokasi Penelitian	66
B. Praktik Pembayaran Upah Kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung	74
BAB IV ANALISIS DATA	
A. Upah kelebihan Jam Kerja Bangunan pada Buruh Bangunan di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung	83
B. Perspektif Hukum Islam Terkait Tentang Upah Kelebihan Jam Kerja pada Buruh Bangunan di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung.....	86
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	96
B. Rekomendasi.....	97
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 Kondisi Demografi.....	69
Tabel 2 Sosial Ekonomi	70
Tabel 3 Komposisi Penduduk	71
Tabel 4 Tingkat Pendidikan	71
Tabel 5 Agama Yang Dianut.....	72
Tabel 7 Pencatatan Kematian Penduduk.....	72
Tabel 8 Akta Kelahiran Anak Umur 0-18 Tahun.....	73
Tabel 9 Pencatatan Perkawinan Penduduk	74
Tabel 10 Wawancara Tukang Buruh Bangunan	80
Tabel 11 Wawancara Kenek Buruh Bangunan	81



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1 Struktur Organisasi.....	68



LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Turnitin

Lampiran 2 Blanko Konsultasi Skripsi

Lampiran 3 Surat Izin Riset

Lampiran 4 Panduan Wawancara

Lampiran 5 Surat Keterangan Wawancara

Lampiran 6 Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul dijadikan sebagai kerangka awal dalam sebuah skripsi. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam membaca sebuah skripsi dilihat dari judulnya terlebih dahulu, ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini. Untuk itu perlu adanya penguraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini. Dengan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan, disamping itu pula pokok permasalahan dalam judul skripsi ini dapat ditekankan.

Adapun Judul skripsi ini adalah **“Pembayaran Upah Kelebiham Jam Kerja Buruh Bangunan Perspektif Hukum Islam (Studi Pada Pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung)”** untuk itu akan diuraikan pengertian dari istilah- istilah judul tersebut adalah sebagai berikut:

Pembayaran merupakan proses, cara, perbuatan membayar.¹

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor lainnya, sedangkan menurut benham ialah upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan atas jasanya sesuai perjanjian.²

¹ Dapertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), h.152.

² Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 361.

Kelebihan Jam kerja merupakan proses yang melebihi untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.³

Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah pekerja.⁴

Bangunan adalah sesuatu yang didirikan, sesuatu yang dibangun (seperti rumah, gedung dan menara)⁵. Bangunan yang dimaksud oleh peneliti adalah Bangunan sebagai objek pembayaran upah yang melebihi jam kerja dalam penelitian yang akan dilakukan.

Hukum Islam adalah peraturan berdasarkan wahyu Allah dan sunnah Rasul tentang tingkah laku manusia mukallaf yang diakui dan diyakini berlaku dan mengikat untuk semua umat yang beragama Islam. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa hukum Islam adalah hukum yang berdasarkan wahyu Allah. Dengan demikian hukum Islam menurut ta'rif ini mencakup hukum syara' dan *fiqh* yang terkandung didalamnya.⁶

Kesimpulan dari Pembayaran Upah Kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan adalah proses pembayaran sejumlah uang yang dibayarkan oleh orang yang memberi pekerjaan sesuai dengan perjanjian akan tetapi keadaan yang melebihi proses penetapan jumlah jam kerja orang untuk merampungkan suatu pekerjaan buruh bangunan dalam waktu tertentu.

³ Komaruddin, *Ensiklopedia Management*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 235.

⁴ Dapertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Indonesia Pusat Bahasa*, h. 227.

⁵ *Ibid*, h. 134.

⁶ Ismail Muhammad Syah, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 17-18.

Berdasarkan beberapa istilah diatas dapat disimpulkan bahwa maksud dari judul skripsi ini adalah Pembayaran Upah Kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan Perspektif Hukum Islam (Studi Pada Pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung).

B. Alasan Memilih Judul

Alasan memilih Judul **“Pembayaran Upah Kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan Perspektif Hukum Islam (Studi Pada Pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung)”** yaitu:

1. Secara Objektif, Belum ada yang membahas pokok permasalahan tentang pembayaran upah kelebihan jam kerja buruh bangunan. Sehingga saya tertarik untuk meneliti, mengkaji dan mengangkatnya sebagai judul skripsi.
2. Secara Subjektif
 - a. Pembahasan ini memiliki relevansi dengan disiplin ilmu yang ditekuni oleh penulis yaitu jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
 - b. Tersedia literatur sumber-sumber yang berkaitan dengan permasalahan upah kelebihan jam kerja buruh bangunan.
 - c. Penelitian ini bermaksud untuk memenuhi syarat tugas akhir guna memperoleh gelar S. H pada UIN Raden Intan Lampung.

C. Latar Belakang Masalah

Kehidupan sehari-hari, manusia melakukan kegiatan, ada yang bisa dilakukan sendiri, ada juga yang harus dilakukan melalui kegiatan orang lain. Berkaitan dengan kegiatan melalui orang lain inilah yang harus diberi imbalan dalam bentuk upah atas dengan imbalan bentuk lain. Dalam melakukan pekerjaan dan besarnya pengupahan, seseorang itu ditentukan melalui standar kompetensi yang dimilikinya yaitu seperti kompetensi teknis, kompetensi sosial, kompetensi manajerial, dan kompetensi intelektual.

Praktik pemberian upah, mengikuti sistem pengupahan pasar, sistem upah progresif, sistem pengupahan melalui skala dan struktur upah dan sebagainya. Hal tersebut tergantung pada jenis pekerjaan, beban kerja, waktu dan lainnya⁷. Sedangkan dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak akan terlepas dari suatu hubungan, baik itu hubungan dengan Allah Swt maupun hubungan kepada manusia. Hubungan manusia sesama manusia biasa disebut dengan Muamalah. Muamalah merupakan bagian dari Hukum Islam yang mengatur Hubungan antara seorang dengan orang lain. Contohnya, Hukum Islam yang termasuk Upah mengupah salah satu bentuk pengembangan kualitas kerja adalah upah.⁸

Waktu pembayaran upah tergantung pada perjanjian yang telah disepakati bersama. Dalam hal ini upah boleh dibayar terlebih dahulu sebelum pekerjaan itu selesai dikerjakan. Namun tentang hal ini upah sebaiknya dibayarkan setelah pekerjaan itu selesai dikerjakan⁹.

⁷Ismail Nawawi, *Fiqih Muamalah Klasik dan Kontemporer*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2017), h.188-191.

⁸Masjufuk Zuhdi, *Studi Islam Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019), h.2.

⁹ Ismail Nawawi, *Fiqih Muamalah Klasik dan Kontemporer*, h. 191.

Pada hadis dijelaskan bahwa seseorang harus membayar pekerja secepat mungkin tanpa ditunda-tunda dengan berbagai alasan, sistem penyegearaan pembayaran upah adalah termasuk dalam pengupahan yang layak dilihat dari cara pemberiannya, tentu dengan catatan pekerjaan yang telah diamanatkan juga segera ditunaikan dan diselesaikan¹⁰.

Syarat- syarat upah sudah ditentukan sedemikian rupa sehingga upah menjadi adil dan tidak merugikan salah satu pihak, baik majikan maupun buruh, supaya tercipta kesejahteraan dan tidak ada kesenjangan sosial. Konsekuensi yang timbul dari adanya ketentuan ini karena sistem pengupahan buruh harus sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan norma-norma yang telah ditetapkan. Pada kenyataannya sering terjadi penyimpangan-penyimpangan dari ketentuan-ketentuan dan norma-norma tersebut sehingga muncul permasalahan yang berawal dari ketidakadilan bagi para buruh terhadap upah yang diterimanya, apa bila syarat sewa menyewa dianggap sah menurut syara'. Sebaliknya jika syarat-syarat tersebut tidak dipenuhi , maka sewa menyewanya dianggap batal.¹¹

Praktik Upah pembayaran kelebihan jam kerja yang dilakukan di Proyek Pembangunan Ruko Sehendi di Korpri Raya kecamatan Sukarame Bandar Lampung sering terjadi karena jam kerja buruh bangunan yang seharusnya normal kerja tersebut 8 jam perhari, buruh tersebut hanya dibayar dengan upah senilai Rp. 100.000 dan untuk tukang dan Rp. 75.000 untuk kenek perhari tetapi dia bekerja lebih dari 8 jam dan kelebihan waktu tersebut

¹⁰ Khumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam di Indonesia*, (Bandar Lampung: Permatanet Publishing, 2016), h.143.

¹¹ Helmi Karim, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), h. 97.

hanya dibayar dengan upah yang tidak sesuai dan merugikan buruh bangunan dengan tenaga kerjanya yaitu per jam hanya dibayar senilai dengan Rp. 15. 000 untuk tukang dan keneknya. memang pada umumnya upah melebihi jam kerja buruh bangunan tersebut berbeda untuk kenek dan tukang nya. karena dari dua belah pihak tersebut mempunyai keahlian pekerjaannya nya masing-masing.¹²

Buruh bangunan tersebut sudah bekerja dengan sangat baik, namun upah kelebihan jam kerja diterima oleh buruh tidaklah sesuai dengan tenaga kerja yang dilakukan. Akan tetapi sebagai makhluk yang membutuhkan jasa mereka seharusnya bisa berlaku adil dengan cara memberikan upah yang sesuai dengan jasa yang dilakukan. Oleh karena itu pada dasarnya manusia diseluruh muka bumi sama derajatnya, yaitu makhluk ciptaan Allah Swt. Dengan begitu, kita tidak boleh berlaku *djalim* dengan menyalahgunakan hak serta wewenang sesama manusia yang berkaitan dengan pembayaran upah kepada orang yang kita beli jasanya.

Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan pekerja/buruh adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam pemberian upah. setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003¹³. Buruh bangunan bekerja selama 6 hari dalam satu minggu, mereka bekerja sampai melebihi normal waktu kerja yang telah ditetapkan. Mandor wajib memberikan upah kelebihan jam kerja tersebut¹⁴ dalam pasal 85 dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Perhitungan

¹² Hasil Wawancara dari bapak Taslim pada pra riset, 29 Oktober 2019 pukul 14.00 WIB.

¹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerja.

¹⁴ Hasil wawancara dari bapak Ari pada pra riset, 29 Oktober 2019 pukul 14.00 WIB.

upah lembur berdasarkan upah bulanan dengan Cara menghitung upah sejam adalah 1/175 kali upah perbulan. Berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004.

Ketentuan waktu kerja yang melebihi jam kerja dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu. Berdasarkan informasi yang didapat oleh penulis bahwa upah yang melebihi jam kerja buruh bangunan tersebut dibayar tetapi tidak sesuai karena upah disamakan dengan tukang dan kenek. Seharusnya, upah yang didapat harus adil agar tidak merugikan salah satu pihak dan upah harus sesuai dengan kemampuan masing-masing. Sebagaimana dijelaskan pada Surat Al-Nahl ayat 90 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾¹⁵

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran".

Dalam hal ini adil adalah menggambarkan keseimbangan dan keharmonisan. Nilai nilai keadilan menuntut antara lain sesuatu yang menjadi haknya. Oleh karena itu dalam prinsip keadilan tidak terlepas dari keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Berangkat dari kondisi inilah penulis tertarik untuk mengkaji secara lebih dalam tentang upah kelebihan jam kerja bangunan yang ditinjau dari

¹⁵ Al-Quran dan Terjemahan, Qs. An-Nahl (16): 90.

pandangan hukum islam dengan judul “Pembayaran Upah Kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan Perspektif Hukum Islam (Studi Pada Pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung)”.

D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini lebih menggunakan kualitatif, pendekatan yang sistematis dan subjektif yang digunakan untuk menggambarkan pengalaman hidup dan memberikan sebuah makna. Hasilnya adalah diharapkan akan mendapatkan memperoleh pemahaman fenomena tertentu dari perspektif partisipan yang mengalami fenomena tersebut.¹⁶

Fokus penelitian ini untuk dapat mengetahui praktik pembayaran upah kelebihan jam kerja buruh bangunan yang keahlian tukang dengan kekek berbeda, tanggungjawabnya tukang lebih besar tetapi upah lembur antara keduanya disamakan yaitu Rp 15.000.- ini tidak adil dan mengkaji lebih dalam tentang hukum Islam boleh atau tidak pembayaran upah kelebihan jam kerja tersebut.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Praktik Pembayaran Upah Kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan pada pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung?

¹⁶ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka baru press, 2015) h.21.

2. Bagaimanakah Perspektif Hukum Islam terkait tentang Pembayaran Upah Kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan pada pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung?

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Praktik Pembayaran Upah Kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan pada pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui Perspektif Hukum Islam terkait tentang Pembayaran Upah Kelebihan Jam Kerja Buruh Bangunan pada pembangunan Ruko Suhendi di Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung.

G. Signifikansi/ Penelitian

Setiap penelitian tentu akan diperoleh hasil yang diharapkan yang dapat memberikan manfaat bagi penelitian maupun pihak lain yang membutuhkan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis berguna sebagai upaya menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi penulis, serta dapat dijadikan rujukan bagi penulis berikutnya, guna untuk memperoleh keilmuan hukum perikatan dan bisnis. Selain itu, juga untuk memperluas cakupan pemahaman tentang hukum Islam.
2. Secara praktis penelitian ini dimaksud sebagai salah satu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar S.H di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dalam Prodi Muamalah atau Hukum Ekonomi Syariah.

H. Metode Penelitian

Metode yang digunakan penelitian ini merupakan metode kualitatif. Alasannya karena penelitian ini kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis, serta proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Penggunaan metode tersebut akan disebarakan sebagai berikut: Jenis dan Pendekatan Penelitian:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), dalam penelitian ini menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati.¹⁷ Adapun untuk melakukan sebuah penelitian lapangan peneliti harus memperoleh data atau informasi secara langsung dengan mendatangi subjek yang bersangkutan dengan permasalahan penelitian tersebut.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu suatu penelitian yang dilakukan dalam kehidupan sebenarnya. Penelitian dekskriptif yaitu suatu uraian sistematis tentang teori-teori dan hasil-hasil penelitian yang relavan dengan variable yang diteliti¹⁸

Penelitian ini yang menjelaskan atau menggambarkan secara tepat mengenai sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu dalam proses penyederhanaan data penelitian yang amat besar jumlahnya

¹⁷ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1995), h.3.

¹⁸ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h. 36.

menjadi informasi yang lebih sederhana agar mudah dipahami dengan adanya yang terjadi di lapangan.

2. Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data yang dilakukan dengan metode lapangan, yakni penelitian yang dilakukan langsung dari hasil wawancara, pengamatan dan penelaahan dokumen yang diterima dari responden atau objek yang diteliti.¹⁹ Data primer didapatkan dari observasi dan wawancara kepada Buruh Bangunan di Korpri Raya Kecamatan Sukarame Bandar Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang diperoleh peneliti dari buku-buku yang membicarakan topik yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan judul dan pokok bahasan kajian ini akan tetapi mempunyai relevansi dengan permasalahan yang akan dikaji.²⁰ Sumber data sekunder yang dipakai oleh penulis adalah beberapa sumber yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan, antara lain: Al-Qur'an, hadits, buku, kitab-kitab fikih, Skripsi, dan literatur-literatur lainnya yang mendukung.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h.225.

²⁰ *Ibid*, h.225.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.²¹ Populasi dari penelitian ini adalah Buruh Bangunan yang berjumlah 25 orang dan 1 orang mandor.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²²

Menurut Arikunto jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada ditempat buruh bangunan. Adapun Sampel dari penelitian ini mengambil sesuai populasi, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi dengan 25 orang Buruh Bangunan dan 1 orang mandor.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*, h.80.

²² *Ibid*, h.81.

4. Metode Pengumpulan Data

Mengenai pengumpulan data peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

a. Metode Wawancara (*Interview*).

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil²³.

Dalam melaksanakan wawancara penulis akan berhadapan langsung dengan orang yang diwawancara baik secara terstruktur yang telah mempersiapkan daftar pertanyaan yang sesuai dengan data peneliti yang dibutuhkan.

b. Metode Observasi.

Metode Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila yang dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, sedangkan observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.²⁴

c. Dokumentasi

Metode ini untuk menghimpun atau memperoleh data, dengan cara peneliti melakukan pencatatan baik berupa benda-benda tertulis

²³ Sugiyono, h.137.

²⁴ *Ibid*, h.145.

seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya²⁵.

5. Metode Pengolahan Data

Data yang telah terkumpul kemudian diolah, pengolahan data dilakukan dengan cara:

a. Pemeriksaan Data (*Editing*).

Editing yaitu pemeriksaan kembali semua data yang diperoleh terutama dari kelengkapannya, kejelasan makna, kesesuaian serta relevansinya dengan data lain.

b. Sistematisasi data (*systematizing*).

Sistematika data yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.

6. Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya data tersebut akan dianalisis dengan menggunakan kualitatif melalui cara berpikir Deduktif dan Induktif. Metode deduktif yaitu mempelajari suatu gejala umum yang kebenarannya telah diketahui atau diyakini, dan berpikir pada suatu kesimpulan atau pengetahuan baru yang bersifat lebih khusus. Sedangkan metode induktif yaitu fakta-fakta yang sifatnya khusus atau peristiwa-peristiwa yang konkrit kemudian dari fakta tersebut ditarik kesimpulan yang bersifat umum.²⁶

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 201.

²⁶ *Ibid*, h. 278.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Upah Secara Umum Dalam Hukum Islam

a. Pengertian Upah dalam Kelebihan Jam Kerja

Menurut (etimologi), upah atau *al-ujrah* yang berarti imbalan atau pengganti. Menurut istilah (terminologi), upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti atau imbalan menurut syarat-syarat tertentu yang dimaksud dengan upah merupakan memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati.¹

Hanafiah mengatakan *Al-Ijarah* adalah akad atas manfaat disertai dengan imbalan, yaitu suatu akad yang dipergunakan untuk pemilihan manfaat yang diketahui dan sengaja dari barang yang disewakan dengan cara penggantian (pembayaran).²

Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN), *ijarah* adalah akad pemidahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. Sedangkan menurut Bank Indonesia, *ijarah* adalah sewa-menyewa atas manfaat suatu barang dan

¹ Khumedi Ja'far, h.141.

² Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adilatuhi Jilid 5*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), h. 387-390.

atau jasa antara pemilik objek sewa dengan penyewa untuk mendapatkan imbalan berupa sewa atau upah bagi pemilik objek sewa. Menurut teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan kepada tenaga kerja oleh pengusaha dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pegawai tetap dan lama pembayaran atas pekerja kasar yang tidak tetap. Sehingga dalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja tersebut disamakan dengan nama upah dengan demikian, bahwa *ijarah* merupakan akad pengalihan hak manfaat atas barang atau jasa melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pengalihan kepemilikan (*ownership*) atas barang itu sendiri.³

Pengertian Upah menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja Pasal 1 yaitu Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau 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 jasa yang telah dilakukan.

Untuk lebih jelasnya dibawah ini akan dikemukakan beberapa definisi menurut pendapat beberapa ulama fiqih, yaitu sebagai berikut:

³ Fathurrahman Djamli, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), h.150-151.

- 1) Ulama Hanafiyah, Upah dapat diartikan sebagai “Akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti”.
- 2) Ulama Asy-Syafi’iyah, Upah juga dapat diartikan “Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu”.
- 3) Ulama Malikiyah dan hanabilah definisi upah yaitu “menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti”.
- 4) Menurut Labib Mz yang dimaksud *Ijarah* adalah memberikan barang dan benda kepada orang lain untuk diambil sebuah manfaat dengan perjanjian yang disepakati oleh orang yang menyewa dan menerima, bahwa orang yang menerima barang harus memberikan imbalan sebagai bayaran atas penggunaan manfaat barang yang telah dipergunakan dengan syarat dan rukun tertentu.⁴

Ada yang menerjemahkan, *ijarah* sebagai jual beli jasa (upah mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa-menyewa, yakni mengambil manfaat bagi barang.

Jumhur ulama fiqih berpendapat bahwa *ijarah* adalah menjual manfaat, dan yang boleh disewakan adalah manfaatnya bukan bendanya. Oleh karena itu, mereka melarang menyewakan pohon untuk diambil buahnya, domba untuk diambil susunya, sumur untuk

⁴ Labib Mz, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Surabaya: Bintang Usaha Jaya, 2006), h. 39.

diambil airnya, dan lain-lain, sebab itu semua bukan manfaatnya tetapi bendanya.

Menanggapi pendapat diatas, Wahbah Al-Juhaili mengutip pendapat Ibnu Qayyim dalam *I'lam Al-Muyaqi'in* bahwa manfaat sebagai asal *ijarah* sebagaimana ditetapkan ulama fiqih merupakan asal *fasid* (rusak) atau tidak ada landasan baik dari Al-Qur'an, As-Sunah, Ijma' ataupun Qiyas yang sah. Menurut beliau bahwa benda yang mengeluarkan suatu manfaat sedikit demi sedikit, asal tetap ada, contohnya yaitu pohon yang mengeluarkan buah, pohonnya tetap ada dan dapat dihukumi manfaat, sebagaimana dibolehkan dalam wakaf untuk mengambil manfaat dari sesuatu atau sama juga dengan barang pinjaman diambil manfaatnya.⁵

5) Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* ialah, "akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu".

6) Menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah pemilik manfaat dengan imbalan dan syarat-syarat.

7) Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.

Upah dapat didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya

⁵ Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h.121-123.

sesuai dengan perjanjian. Menurut fikih muamalah bahwa transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah* atau upah. Dalam pandangan syariat Islam upah adalah hak dari orang yang telah bekerja dan kewajiban orang yang mempekerjakan untuk membayarnya. Upah merupakan hak dari seorang buruh sebagai harga atas tenaga yang telah disumbangkannya dalam proses produksi dan pemberi kerja wajib membayarnya.

Allah menghalalkan upah karena upah merupakan kompensasi atas jasa yang telah diberikan seorang pekerja, dan perampasan terhadap upah merupakan perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa dari Allah (Q.s. al-Talaq: 6).

Ijârah berlaku umum atas setiap akad yang berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil. Secara garis besarnya *ijarah* terdiri dari beberapa hal. Pertama, apabila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *ijarah al-ain* atau sewa-menyewa, seperti menyewa rumah untuk ditempati. Kedua, bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *ijarah al-zimmah* atau upah-mengupah, seperti upah menjahit pakaian.

Hadis Nabi mengatakan bahwa “siapa yang akan mempekerjakan orang harus memberitahukan upahnya.” Upah dibayarkan kepada para pekerja sesuai dengan kesepakatan dan manfaat yang diberikan sehingga keduanya terikat dengan suatu kontrak yang telah disepakati. Salah satu

bentuk kegiatan manusia dalam bidang muamalah adalah *Ijarah* yang terambil dari bentuk *fi'il* “*ajara-ya'juru-ajran*”. Ajaran semakna dengan kata *al-'iwadh* yang mempunyai arti ganti dan upah. Ajaran juga dapat berarti sewa atau upah. *Ijarah* berarti akad untuk beberapa manfaat terhadap penggantian. Oleh karena itu, lafaz *Ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas.⁶

Berdasarkan definisi-definisi diatas, kiranya dapat dipahami bahwasannya *Ijarah* adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa indonesia berarti sewa menyewa dan upah-mengupah, sewa-menyewa adalah “menjual manfaat” sedangkan upah-mengupah adalah “Menjual tenaga atau kekuatan”.⁷

b. Dasar Hukum Upah

Memberikan upah kepada seseorang yang telah diperintahkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan hukumnya boleh. Hal ini berdasarkan firman Allah dan rosulnya, yaitu sebagai berikut:

1) Landasan Al-quran

Surat At-Talaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجَدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ

⁶ M. Harir Muzakki & Ahmad Sumanto, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Pembajak Sawah di Desa Klesem Pacitan*, *Jurnal AL_'ADALAH*, Vol. 14, No. 2, 2017. H. 484-485.

⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2014), h. 114-115.

أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَكَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ^ط وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ^ط وَإِن تَعَاسَرْتُمْ
فَسَتَرْضِعْ لَهُنَّ أُخْرَى^٨ ﴿٦﴾

Artinya:”tempatkanlah mereka (para isteri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”. (Qs. At-Thalaq ayat 6)

Surat Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحَدَهُمَا يَتَأْتِ اسْتَجْرَهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ^٩ ﴿٢٦﴾

Artinya:“salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (Al-Qashash:26).

Surat Al-Imran ayat 57:

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ^ط وَاللَّهُ
لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ^{١٠} ﴿٥٧﴾

Artinya:”Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim”

⁸ Al-Quran dan Terjemahan, Qs. At-Talaq (65): 6.

⁹ Al-Quran dan Terjemahan, Qs. Al-Qashash (28): 26.

¹⁰ Al-Quran dan Terjemahan, Qs. Al-Imran (3): 57.

Surat An-nisa ayat 135.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ بِالْقِسْطِ شُهَدَآءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلٰى اَنْفُسِكُمْ
 اَوْ الْوَالِدِيْنَ وَالْاَقْرَبِيْنَ ۚ اِنْ يَكُنْ غَنِيًّا اَوْ فَقِيْرًا فَاَللّٰهُ اَوْلٰىٰ بِهِمَا ۗ فَلَا
 تَتَّبِعُوْا اَهْوٰى اَنْ تَعْدِلُوْا ۗ وَاِنْ تَلَوْرًا اَوْ تُعْرَضُوْا فَاِنَّ اَللّٰهَ كَانَ بِمَا
 تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرًا ﴿١٣٥﴾¹¹

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu."

Hadis diatas menjelaskan bahwa, jika ia kaya atau pun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.

Surat An-nahl ayat 90.

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْاِحْسَانِ وَاِيتَايْ ذِي الْقُرْبٰى وَيَنْهٰى عَنِ
 الْفَحْشَآءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُوْنَ ﴿٩٠﴾¹²

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran".

¹¹ Al-Quran dan Terjemahan, Qs. An-Nisaa (4): 135.

¹² Al-Quran dan Terjemahan, Qs. An-Nahl (16): 90.

Dalam hal ini adil merupakan gambaran keseimbangan dan keharmonisan. Nilai-nilai keadilan menuntut antara lain agar orang memberikan kepada orang lain sesuatu yang menjadi haknya. Oleh karena itu, dalam prinsip keadilan tidak terlepas dari keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Surat Taha Ayat 118-119

﴿ ١١٨ ﴾ إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى ﴿ ١١٩ ﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَى ﴿ ١١٨ ﴾

Artinya: “(1) sungguh ada (jaminan) untukmu disana, engkau tidak akan kelaparan dan engkau tidak akan telanjang, dan (2) sungguh, disana engkau tidak akan merasa dahaga dan tidak akan ditimpa panas matahari”¹³

Ayat tersebut menjelaskan bahwa upah harus diberikan sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan. Upah tersebut diukur dengan dari kebutuhan pokok para pekerja.

2) Sabda Nabi SAW yaitu sebagai berikut:

Riwayat Ibnu Majah

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَالِدِ الدِّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رواه ابن

ماجة)¹⁴

Artinya: “Al-‘Abbas ibn al-Walid al-Dimasyqiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) Wahb ibn Sa’id ibn ‘Athiyah al-Salamiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) ‘Abdu al-Rahman ibn Zaid ibn Salim telah memberitakan kepada kami, (berita itu berasal) dari ayahnya, dari ‘Abdillah ibn

¹³ Al-Quran dan Terjemahan, Qs. Taha (20):118-119.

¹⁴ Abu ‘Abdullah bin Yazid al-Quzwani ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Hadist No 2537 (Digital Liblary, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani, 2005) h. 398.

‘Umar dia berkata: Rosulullah Saw. Telah berkata”Berikan kepada buruh ongkosnya sebelum kering keringatnya”. (H.R Ibnun Majah).

Riwayat Bukhari dan Muslim:

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الْحُكَّامَ أَجْرَهُ (رواه البخاري ومسلم)¹⁵

Artinya: Dari Ibnu Abbas bahwa Nabi Saw bersabda, “berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu”. (Riwayat Bukhari dan Muslim)

Riwayat HR. Abdul Razzaq :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرٌ تَهُ (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ)¹⁶

Artinya: Dari Abu Saïd ra. Bahwa Nabi Saw bersabda, bahwa “Barang siapa mempekerjakan seseorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya”. (HR. Abdul Razzaq dalam hadist tersebut terdapat riwayat yang muntaqhi’. Dan dalam riwayat Al-Baihaqi terdapat hadist maushul menurut dari jalan Abu Hanifah).

Hadis ini menjelaskan bahwa kewajiban menentukan upah pekerja atas suatu pekerjaan yang dilakukannya agar tidak terjadi ketidakjelasan antara dua belah pihak yang akan mengakibatkan permusuhan dan perselisihan.

¹⁵ Muhammad Fuad Abdul Baqi, *Al-Lu’lu’ Wal Marjan Mutiara Hadis Sahih Muslim (Ringkasan Sahih Muslim)*, (Jakarta: Gramedia, 2017), h. 105.

¹⁶ Muhammad bin Ismail Al-Amir Ash-Shan’ani, *Subulus Salam ”Syarah Bulughul Maram”*, Jilid: 3, (Jakarta: Darus Sunnah, 2017), h. 160.

c. Rukun dan Syarat Upah Mengupah

Rukun merupakan unsur-unsur yang membentuk sesuatu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap, dan sebagainya. Dalam konsep hukum Islam unsur-unsur yang membentuk disebut dengan rukun. ¹⁷Rukun dan Syarat Upah mengupah yaitu sebagai berikut:

- 1) Orang yang memberi upah, yaitu harus diwajibkan sudah baligh, berakal dan atas kehendak sendiri.
- 2) Orang yang menerima upah, yaitu harus diwajibkan sudah baligh, berakal dan atas kehendak sendiri.
- 3) Sesuatu yang menjadi objek upah mengupah atau sesuatu yang dikerjakan, yaitu yang menjadi objek upah mengupah adalah sesuatu yang diperbolehkan menurut agama islam.
- 4) Imbalan sebagai bayaran (upah), disyaratkan yaitu sebagai berikut:
 - a) Tidak berkurang nilainya.
 - b) Harus jelas, artinya sebelum pekerjaan dilaksanakan upah harus ditentukan dengan pasti atau dengan kesepakatan terlebih dahulu.
 - c) Bisa membawa manfaat yang jelas.
- 5) Akad (ijab kabul), yaitu sebagai berikut:
 - a) Akad (ijab kabul) harus dibuat sebelum pekerjaan itu dikerjakan.
 - b) Akad (ijab kabul) itu tidak boleh disangkut pautkan dengan urusan lain.

¹⁷Muhammad Al Albani, *Shahih Sunan Ibnu Majah*, (Jakarta: Pustaka Azzain, 2007), h. 303.

c) Akad (ijab kabul) harus terjadi atas kesepakatan bersama.¹⁸

6) *Mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharuf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai, Allah Swt. Berfirman sebagai berikut:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا ۝ ٢٩

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu”. (An- Nisaa’: 29).

Bagi orang yang berakad *ijarah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.²⁰

Sedangkan syarat-syarat *ijarah* yaitu sebagai berikut:

a) Syarat bagi kedua orang yang berakad, adalah telah baligh dan berakal (Mazhab Syafi’i dan Hanbali). Dengan demikian, apabila orang itu belum atau tidak berakal, seperti anak kecil atau orang

¹⁸ Khumedi Ja’far, *Hukum Perdata Islam di Indonesia*, h.142.

¹⁹ Al-Quran dan Terjemahan, Qs. An-Nisaa (4): 29.

²⁰ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, h. 117.

gila, menyewakan hartanya, atau diri mereka sebagai buruh (tenaga dan ilmu boleh disewa), maka *ijarahnya* tidak sah.

b) Kedua belah pihak yang melakukan akad menyatakan, kerelaannya untuk melakukan akad *ijarah* itu apa bila salah seorang diantara keduanya melakukan akad, maka akadnya tidak sah.

c) Manfaat yang menjadi objek *ijarah* harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan dikemudian hari .

d) Objek *ijarah* dapat diserahkan dan dipergunakan secara langsung Dan tidak ada cacatnya, oleh karenanya tidak boleh menyewakan suatu barang yang tidak dapat diserahkan, dimanfaatkan langsung oleh penyewa.

e) Objek *ijarah* yaitu suatu yang dihalalkan oleh syara'

f) Objek *ijarah* merupakan suatu yang bisa disewakan.

g) Upah atau sewa dalam akad *ijarah* harus jelas, tertentu dan bernilai harta. Namun, tidak boleh barang yang diharamkan oleh syara'.²¹

d. Macam-Macam Upah

Hukum Upah Mengupah *atau ijarah 'ala al- a'mal*, yakni jual beli jasa, biasanya berlaku dalam beberapa hal seperti menjahitkan pakaian, membangun rumah, dan lain-lain, *ijarah a'ala al-a'mal* terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

²¹ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam (Fqihmuamalat)*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), h.231-235.

- 1) *Ijarah Khusus*, yaitu *ijarah* yang dilakukan oleh seseorang pekerja. Hukumnya orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberikannya upah yang sesuai.
- 2) *Ijarah musytarik*, yaitu *ijarah* yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukumnya dibolehkannya bekerja sama dengan orang lain asal tidak merugikan kedua belah pihak.²²

Upah dalam *fiqih* muamalah dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu sebagai berikut:

- a) Upah yang sepadan (*ujrah al-misli*), merupakan upah yang sepadan dengan kerjanya dan sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja pada transaksi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal bisa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak baik penjual ataupun pembeli dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.²³

²² Rachmad Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, h.133-134.

²³ M. Arskal Salim, *Etika Investasi Negara Perspektif Tafsir Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), h. 99-100.

b) Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musammah*), yaitu syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan diterima kedua belah pihak yang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak *musta'jil* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari pada yang telah disebutkan, sebagaimana pihak *ajr* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan *syara'*.

Apabila upah tersebut disebutkan dalam transaksi upah, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan (*ujrah musammah*). Apabila belum disebutkan maka upahnya bisa diberlakukan upah yang disebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (*ujrah misli*).²⁴

Dilihat dari segi obyeknya *ijarah* dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Ijarah A'yan* yang bersifat manfaat, yaitu bisa dianggap terlaksana dengan penyerahan barang yang disewakan kepada penyewa untuk dimanfaatkan. Contohnya seperti: sewa-menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian (pengganti) dan perhiasan dan lainnya yang untuk bisa dimanfaatkan oleh penyewa barang tersebut.
- 2) *Ijarah 'Amal* yang bersifat pekerjaan, adalah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* semacam ini boleh dilakukan, contohnya seperti: buruh bangunan,

²⁴ Taqyudin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 103.

tukang jahit, tukang sepatu, dan lain sebagainya. Yaitu *ijarah* yang bersifat kelompok (serikat). *Ijarah* yang bersifat pribadi juga dapat dibenarkan seperti mengaji, pembantu rumah, tukang kebun dan satpam.

Pada jasa tenaga kerja, disyaratkan kejelasan karakteristik jasa yang diadakan. Sedangkan pada jasa barang, selain persyaratan yang sama, juga disyaratkan bisa dilihat (dihadirkan) pada waktu akad dilangsungkan, sama seperti persyaratan barang yang diperjual belikan. Pada *ijarah* tenaga kerja berlaku hukum harga atau upah, dan pada *ijarah* benda berlaku hukum jual beli. Terdapat berbagai jenis *ijarah*, antara lain *ijarah a'mal*, *ijarah 'ain/ijarah muthlaqah*, *ijarah muntahiya bittamlik*, dan *ijarah multi jasa*²⁵.

Ada dua jenis *ijarah* menurut hukum islam, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Ijarah* yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang mempekerjakan disebut *musta'jir*, pihak pekerja disebut *Iajir*, upah yang dibayar disebut *ujrah*.
- 2) *Ijarah* yang berhubungan dengan sewa aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari aset atau properti tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Bentuk *ijarah* ini mirip dengan *leasing* (sewa) dibisnis konvensional. Pihak yang menyewa

²⁵Fathurrahman Djamli, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, h.155.

(*lesee*) disebut *musta'jir* pihak yang menyewakan (*lessor*) disebut *mu'jir/muajir*, sedangkan biaya sewa disebut *ujrah*.²⁶

Apabila orang yang dipekerjakan itu bersifat pribadi, maka seluruh pekerjaan yang ditentukan untuk dikerjakan menjadi tanggungjawabnya. Akan tetapi, para ulama *fiqh* sepakat menyatakan bahwa apabila obyek yang dikerjakan itu rusak ditangannya, bukan karena kelalaian dan kesengajaan, maka ia tidak boleh dituntut ganti rugi. Apabila kerusakan itu terjadi atas kesengajaan atau kelalaiannya maka, menurut kesepakatan pakar *fiqh*, ia wajib membayar ganti rugi. Misalnya, sebuah piring terjatuh dari tangan pembantu rumah tangga ketika menyucinya, dalam kasus seperti ini, menurut kesepakatan pakar *fiqh*, pembantu itu tidak boleh dituntut ganti rugi karena pecahnya piring itu bukan disengaja atau karena kelalaiannya.²⁷

e. Tanggung Jawab Orang yang di Gaji atau Upah

Pada dasarnya semua yang dipekerjakan untuk pribadi dan kelompok, harus mempertanggungjawabkan pekerjaan masing-masing. Sekiranya terjadi kerusakan atau kehilangan, maka dilihat dahulu permasalahannya apakah ada unsur kelalaian atau kesengajaan atau tidak? Jika tidak maka tidak perlu diminta pengantinya dan jika ada unsur kelalaian atau ada unsur kesengajaan, maka dia harus mengganti atau sanksi lainnya.

²⁶Ascary, Akad & Produk Bank Syariah, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 99.

²⁷Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h.236.

Sekiranya menjual jasa untuk kepentingan orang banyak seperti tukang jahit, dan tukang sepatu, buruh bangunan maka ulama berbeda pendapat.

Imam Abu Hanifah, Zufar bin Huzail dan Syafi'i berpendapat, bahwa apabila kerusakan itu bukan karena unsur kesengajaan dan kelalaian, maka para pekerja itu tidak di tuntutan ganti rugi.

Abu Yusuf dan Muhammad bin Hasan asy- Syaibani (murid Abu Hanifah), berpendapat bahwa pekerja itu ikut bertanggung jawab atas kerusakan tersebut, baik yang disengaja atau tidak. Berbeda tentu, kalau terjadi kerusakan diluar batas kemampuan seperti banjir besar atau kebakaran.

Menurut Mazhab Maliki apabila sifat pekerjaan itu membekas pada barang itu seperti tukang, juru masak, dan buruh angkut (kuli), maka baik sengaja atau tidak sengaja segala kerusakan menjadi tanggung jawab pekerja itu dan wajib ganti rugi.²⁸

f. Waktu Pembayaran Upah

Upah merupakan hak seseorang pekerja apabila sudah menyelesaikan sebuah pekerjaanya dengan baik, sedangkan kewajiban pihak pengusaha yaitu memberikan upah atas hasil karyawannya. Seorang pekerja hanya berhak atas upah yang diterimanya yang telah menyelesaikan pekerjaanya dengan semestinya dan sesuai kesepakatan antara dua belah pihak karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat

²⁸ M. Ali ihsan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam (Fiqh Muamalah)*, h. 236-237.

antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal dan menghalalkan yang haram.²⁹

Pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun dalam praktik pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya harus dibatasi.³⁰

Mengenai waktu pembayaran upah tergantung pada perjanjian yang telah disepakati bersama. Dalam hal ini upah boleh dibayar terlebih dahulu sebelum pekerjaannya selesai dikerjakan. Namun tentang hal ini upah sebaiknya dibayarkan setelah pekerjaannya selesai dikerjakan. Hal ini sebagaimana Firman Allah dan Sabda Nabi SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “berikan olehmu upah orang yang bekerja sebelum keringnya kering” (Riwat Ibnu Majah).³¹

Sistem pembayaran upah sangat penting dalam soal upah mengupah karena dengan sistem akan memperjelas kedua belah pihak mengenai waktu upah yang diberikan. Beberapa cara mengenai sistem pembayaran upah, diantaranya:

- a) Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu, yaitu sistem pembayaran upah menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan

²⁹ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam, Penerjemahan Zainal Arifin*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), h. 232.

³⁰ Djumadi, *Hukum Perburuhan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 41.

³¹ Abu ‘Abdullah bin Yazid al-Quzwani ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, h. 398.

sebelumnya, misalnya dengan upah jam-jaman, per bulan, per minggu, per hari dan per jam.

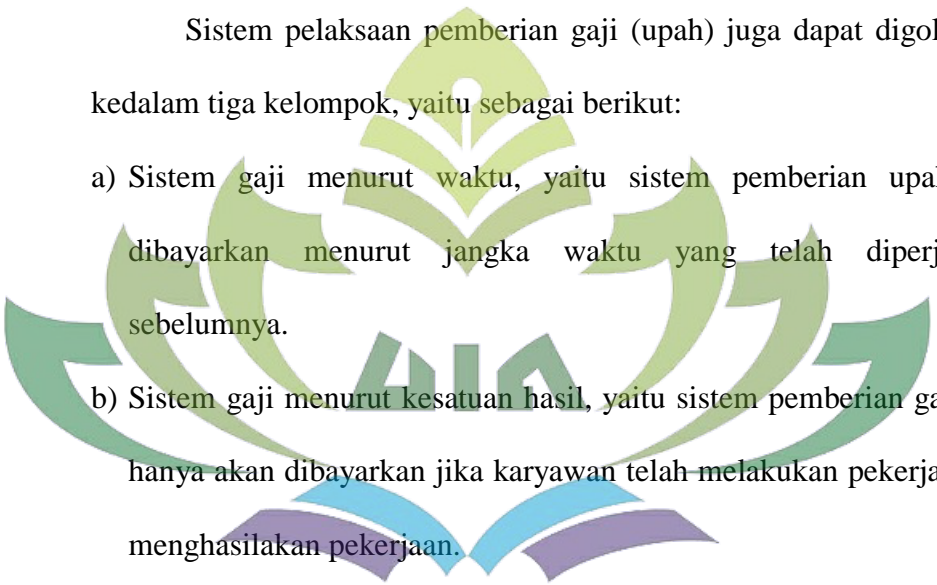
- b) Sistem pembayaran upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh sistem pembayaran upah potongan, yaitu sistem pemberian upah yang lazimnya dilaksanakan melalui yang dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan.
- c) Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau upah pekerja yang akan dibagikan diantara mereka sendiri.
- d) Sistem upah bagi laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang diberikan buruh atau karyawan bagian dari laba yang diperoleh majikan atau perusahaan disamping upah utamanya yang sebaiknya diterima.
- e) Sistem upah dengan skala berubah, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
- f) Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup.³²

Dalam hal pembayaran upah, buruh dapat melakukan kesepakatan untuk menentukan waktu, cara dan tempat pembayaran upah yang

³² A Ridwan Halim, *Hukum Perburuhandalam tanya jawab*, (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985), h. 84-87.

dituangkan dalam suatu perjanjian kerja. Menurut pasal 17 KEP. 102/MEN/VI/2004 jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan pasal 17 KEP. 102/MEN/IV/2004 dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai dengan pekerjaannya dan atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia bekerja.

Sistem pelaksanaan pemberian gaji (upah) juga dapat digolongkan kedalam tiga kelompok, yaitu sebagai berikut:

- 
- a) Sistem gaji menurut waktu, yaitu sistem pemberian upah yang dibayarkan menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya.
 - b) Sistem gaji menurut kesatuan hasil, yaitu sistem pemberian gaji yang hanya akan dibayarkan jika karyawan telah melakukan pekerjaan atau menghasilkan pekerjaan.
 - c) Sistem upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan atas suatu pekerjaan secara menyeluruh.³³

Pembayaran upah juga ditinjau dari beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

- a) Dari segi individu: yaitu gerak dari bahan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohani.
- b) Dari segi sosial: yaitu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memuaskan kebutuhan masyarakat.

³³ M. Manulang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: Liberty, 1991), h. 123.

- c) Dari segi spiritual: yaitu hak dan kewajiban manusia dalam memulihkan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.³⁴

Sistem pembayaran upah juga tidak terlepas dari komponen-komponen upah dan bukan bukan komponen upah. Komponen upah terdiri dari:

- a) Upah pokok, merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat dan perjanjian pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- b) Tunjangan tetap, merupakan suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan pokok, seperti tunjangan kesehatan, perumahan, makan transport, dapat dimasukkan ke tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya buruh dan diberikan bersamaan dibayarnya upah pokok.
- c) Tunjangan tidak tetap, merupakan suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport diberikan berdasarkan kehadirannya.³⁵

³⁴ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 86.

³⁵ Djumaldji FX, *Perjanjian Kerja cet, ke-4*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), h. 39-83.

g. Berakhirnya Akad Upah

Suatu akad *ijarah* berakhir terjadi beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Objek hilang atau musnah seperti rumah terbakar.
- 2) Habis tenggang waktu yang telah disepakati
- 3) Menurut mazhab, akad berakhir apabila salah satu seorang meninggal dunia, karena manfaat tidak dapat di wariskan. Berbeda dengan jumhur ulama, akad berakhir atau batal karena manfaat dapat diwariskan.
- 4) Menurut Mazhab Hanafi, apabila ada uzur seperti rumah disita, bahwa uzur yang membatalkan *ijarah* itu apabila objeknya mengandung cacat atau manfaat hilang seperti kebakaran dan dilanda banjir³⁶.

Ulama berbeda pendapat dalam menentukan upah bagi *ajir*, apabila barang yang ditangannya rusak,

Menurut ulama Syafi'iyah, jika *ajir* bekerja ditempat yang dimiliki oleh penyewa, ia tetap memperoleh upah. Sebaliknya, apabila barang berada ditangannya, ia tidak mendapatkan upah. Pendapat tersebut senada dengan pendapat ulama Hanabilah.

Ulama Hanafiyah juga hampir senada dengan pendapat diatas.

Hanya saja diuraikan lagi :

- 1) Jika benda ada ditangan *ajir*.
 - a) Jika ada pekerjaan, *ajir* berhak mendapatkan upah sesuai bekas pekerjaan tersebut.

³⁶ M. Ali ihsan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam (Fiqh Muamalah)*, h. 237-238.

- b) Jika tidak ada bekas pekerjaannya, *ajir* berhak mendapatkan upah atas pekerjaannya sampai akhir.
- 2) Jika benda berada di tangan penyewa pekerja berhak mendapat upah setelah selesai bekerja³⁷.

h. Hikmah disyariatkannya Upah

Tujuan dibolehkan *ujrah* pada dasarnya adalah untuk mendapatkan keuntungan materil. Namun itu bukanlah tujuan akhir karena usaha yang dilakukan atau upah yang diterima merupakan sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah Swt. Adapun hikmah diadakannya *ujrah* antara lain:

- 1) Membina Ketentraman dan Kebahagiaan, dengan adanya *ijarah* akan mampu membina kerja sama antara *mu'jir* dan *mus'tajir*. Sehingga akan menciptakan kedamaian dihati mereka. Dengan diterimanya upah dari orang yang memakai jasa, maka yang memberi jasa dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Apabila kebutuhan hidup terpenuhi maka *musta'jir* tidak lagi resah ketika hendak beribadah kepada Allah Swt. Dengan transaksi upah-mengupah dapat berdampak positif terhadap masyarakat terutama dibidang ekonomi, karena masyarakat dapat mencapai kesejahteraan yang lebih tinggi. Bila masing-masing individu dalam suatu masyarakat itu lebih dapat memenuhi kebutuhannya, maka masyarakat itu akan tentram dan aman.
- 2) Memenuhi Nafkah Keluarga. Salah satu kewajiban seorang muslim adalah memberikan nafkah kepada keluarganya, yang meliputi istri,

³⁷ Rachmad Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, h.135-136.

anak-anak dan tanggung jawab lainnya. Dengan adanya upah yang diterima *mustajir* maka kewajiban tersebut dipenuhi. Allah berfirman:

Surat Al-baqarah ayat 233.

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ
 وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا
 وَسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ ۗ وَعَلَى الْوَارِثِ
 مِثْلُ ذَلِكَ ۗ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ
 عَلَيْهِمَا ۗ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا
 سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ
 بَصِيرٌ ۝³⁸

Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan, dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan”.

3. Memenuhi hajat hidup masyarakat, dengan adanya transaksi *ijarah* khususnya tentang pemakaian jasa, maka akan mampu memenuhi

³⁸ Al-Quran dan Terjemahan, Qs. Al-Baqarah (2): 233.

hajat hidup masyarakat baik yang ikut bekerja maupun yang menikmati hasil proyek tersebut. Maka ujah merupakan akad yang mempunyai unsur tolong menolong antar sesama.

4. Menolak kemungkaran, diantara tujuan ideal berusaha adalah dapat menolak kemungkaran yang kemungkinan besar akan dilakukan oleh yang menganggur. Pada intinya hikmah *ijarah* yaitu untuk memudahkan manusia dalam memenuhi.³⁹

Adapun hikmah dari hubungan muamalah dalam bidang upah mengupah selain sebagai bentuk jual beli yang telah Allah halalkan, selain itu dijelaskan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Dapat ikut memenuhi hajat orang banyak dan membuka lapangan pekerjaan.
- 2) Menumbuhkan sikap saling tolong menolong dan kepedulian terhadap orang lain.
- 3) Dapat menciptakan hubungan silaturahmi dan persaudaraan antara pengupah dan yang diupah.
- 4) Dapat saling menguntungkan dengan cara yang baik dan sesuai dengan syariah.⁴⁰

2. Upah Kelebihan Jam Kerja dalam Hukum Islam

a. Pengertian Upah dalam Kelebihan Jam Kerja

Upah menurut Kamus Bahasa Indonesia ialah, “ uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai

³⁹ Madani. “*Pengertian Upah, Hukum upah, rukun, syarat-syarat upah dan hikmah upah*”. (On-line), tersedia di: <https://www.bacaanmadani.com/2007/12/pengertian-upah-hukum-rukun-syarat-dan.html?1>. (20 Desember 2019).

⁴⁰ Siska Lis Sulistiani, *Hukum Perdata Islam Penerapan Hukum Keluarga dan Hukum Bisnis Islam di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), h. 181.

pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu⁴¹. Menurut Ensiklopedia Indonesia menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah pembayaran yang diterima oleh buruh untuk jasa-jasa yang diberikan⁴².

Upah Lembur merupakan upah yang diberikan oleh karyawan yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja resmi yang telah ditetapkan atau pada hari libur resmi.⁴³

Upah menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja Pasal 1 yaitu Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau 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 jasa yang telah dilakukan.⁴⁴

Agar memahami istilah upah, kita harus memahami dulu istilah-istilah dibawah ini:

- 1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- 2) Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

⁴¹ Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka, 2005), h. 1250.

⁴² Hasan Syadily, *Ensiklopedia Indonesia*, (Jakarta: Ichtiar Baru, 1984), h. 3718.

⁴³ Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai pustaka, 2005), edisi ke-3, hlm. 1250.

⁴⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja Pasal (1) ayat (30).

Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja:

a) Hak Tenaga Kerja

Menurut hukum Islam bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karenanya tenaga kerja memiliki posisi yang secara komparatif lebih lemah, Islam telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya. Sebenarnya, hak-hak tenaga kerja itu adalah tanggung jawab majikan dan begitu pula sebaliknya.

Hak-hak pekerja mencakup, yaitu mereka harus diperlakukan sebagai manusia, tidak sebagai binatang beban, kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka, mereka harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan. Kesemua hak itu diberikan oleh Islam kepada tenaga kerja lebih dari empat belas abad yang silam ketika belum ada konsep mengenai hak buruh seperti ini, belum ada serikat buruh, belum ada penghargaan, belum ada gerakan buruh dan konsep mengenai *collective bargaining*.⁴⁵

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu tentang hak-hak tenaga kerja yang tertuang dalam pasal sebagai berikut:

- (1) Pasal 5: setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

⁴⁵ Muhammad Sharif Chaudry, *Sistem Ekonomi Prinsip Dasar Islam*, (Jakarta: Kencana, 2012), h.192-193.

- (2) Pasal 6: setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- (3) Pasal 11: setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh atau meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- (4) Pasal 12 ayat:
- (a) pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan pengembangan kompetensi pekerjaan melalui pelatihan kerja.
 - (b) peningkatan dan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dalam keputusan menteri.
 - (c) setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang usahanya.
- (5) Pasal 18: tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang di selenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta dan pelatihan di tempat kerja.
- (6) Pasal 23: tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

- (7) Pasal 31: setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (8) Pasal 67: pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (9) Pasal 78: perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja yang sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) yang harus memenuhi syarat :
- (a) Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan,
 - (b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (10) Pasal 79 ayat (1): pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh.
- (11) Pasal 80 : pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (12) Pasal 84: setiap pekerja atau buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat (2) huruf b,c, dan d, pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.

(13) Pasal 85: pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

(a) Keselamatan dan kesehatan kerja,

(b) Moral dan kesusilaan

(c) Pelakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

(14) Pasal 88: setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(15) Pasal 90: pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89

(16) Pasal 99: setiap pekerja atau dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

(17) Pasal 104: setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau buruh.

(18) Pasal 137: mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

(19) Pasal 156: dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar upah pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima⁴⁶.

⁴⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerja.

Adapun yang menjadi hak-hak tenaga kerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha adalah sebagai berikut:

- (1) Hak untuk memperoleh pekerjaan .
- (2) Hak atas upah yang sesuai dengan yang ada dalam perjanjian
- (3) Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan
- (4) Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan.⁴⁷

b) Kewajiban Tenaga Kerja

Pada dasarnya, kewajiban pekerja adalah hak majikan. Kewajiban dasar pekerja adalah memenuhi semua kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja. Ia harus bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuannya sesuai dengan syarat kerja secara komitmen dengan pekerjaannya. Jika ia diberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitasnya, maka harus sepenuh hati mengambil manfaat dari fasilitas pelatihan tersebut dan manembuh segala cara untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya. Secara moral, dia terikat untuk selalu setia dan tulus kepada majikannya dan tidak boleh ada godaan maupun suapan yang dapat mendorongnya untuk bekerja berlawanan dengan tujuan majikan, jika ia dipercaya mengurus barang milik majikan, maka harus dapat dipercaya dan tidak menggelapkan maupun merusak barang tersebut.⁴⁸

⁴⁷ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, cet-1, 2000), h. 154.

⁴⁸ Muhammad Sharif Chaudry, *Sistem Ekonomi Prinsip Dasar Islam*, h. 195-196.

Adapun yang menjadi kewajiban tenaga kerja dengan adanya hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- (1) Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kerja, pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas.
- (2) Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.
- (3) Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat, dan teliti.
- (4) Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan.
- (5) Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya.⁴⁹

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu tentang kewajiban tenaga kerja yang tertuang dalam pasal sebagai berikut:

Pasal 102, ayat:

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industri, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja atau serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi

⁴⁹ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, h. 154.

secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

(3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan bekeadilan.

Pasal 126, ayat:

(1) Pengusaha, serikat pekerja/buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

(2) Pengusaha dan serikat pekerja/buruh wajib memberikan isi perjanjian kerja bersama atau perubahan kepada pekerja atau buruhnya.

(3) Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja atau buruh atas biaya perusahaan.⁵⁰

Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

a) Hak Pemberi Kerja

Hak pemberi kerja yaitu sebagai berikut:

(1) Berhak sepenuhnya atas hasil dari pekerja tersebut.

(2) Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.

⁵⁰Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang KetenagaKerja.

- (3) Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang dibuat oleh pengusaha atau majikan tersebut.⁵¹
- (4) Mendapat hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja
- (5) Mendapatkan ganti rugi dari pekerja, apabila pekerja melakukan perbuatan atau merugikan perusahaan.

b) Kewajiban Pemberi Kerja.

Adapun yang menjadi kewajiban pemberi kerja dengan adanya hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- (1) Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu.
- (2) Kewajiban memberikan istirahat atau cuti, pihak majikan atau pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat dan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur.
- (3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, majikan atau pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan pasal (1602 KHUPerdata).
- (4) Kewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban ini didasarkan pada ketentuan pasal 1602a KUHPerdata yang menentukan bahwa majikan atau pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibutuhkan tanda tangan.⁵²

⁵¹ Wiwohonono Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 2008), h.3

⁵² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 62-64.

- 3) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 4) Pemberi kerja adalah orang atau perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵³

Kesimpulan dari Upah Kelebihan Jam Kerja adalah upah yang diberikan oleh buruh yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja resmi yang telah ditetapkan sesuai dengan perjanjian.

b. Perlindungan Upah

Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan pekerja/buruh adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam pemberian upah. setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Bentuk Perlindungan Upah yang berikutnya ialah waktu kerja, berdasarkan ketentuan pasal 78 disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dengan pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat yaitu: ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan, waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu minggu).

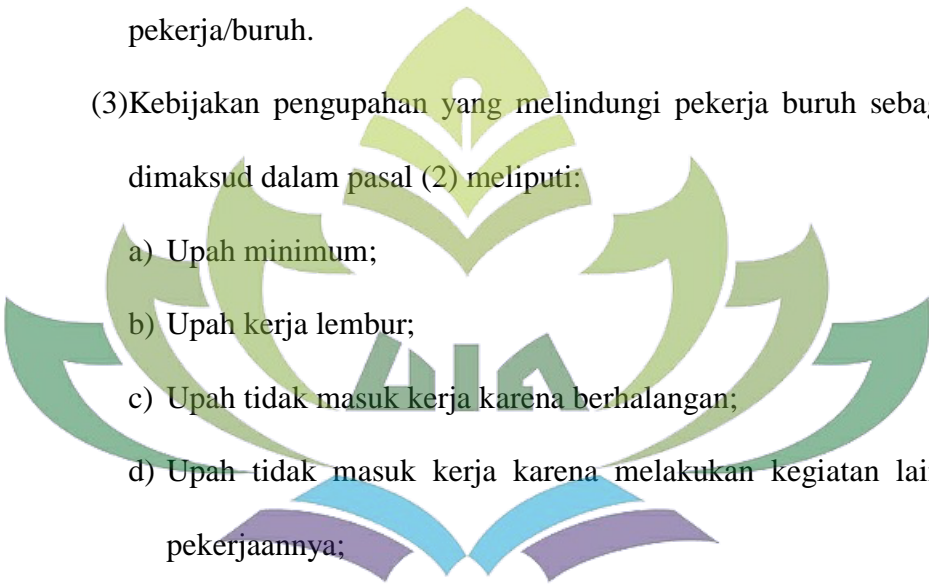
⁵³Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta:Rhineka Cipta, 2001), h. 3.

Dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerja, bagian Upah dalam Pasal 88 dijelaskan bahwa:

(1) Setiap pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dengan pasal (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal (2) meliputi:

- 
- a) Upah minimum;
 - b) Upah kerja lembur;
 - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
 - e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g) Denda dan potongan upah;
 - h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i) Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
 - j) Upah untuk pembayaran pesangon dan,
 - k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁵⁴

c. Bentuk Upah Kerja Buruh dalam Islam

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan⁵⁵.

Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujud di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum dan dalam Islam, bentuk upah pekerja harus memenuhi kategori sebagai berikut:

1) Kelayakan Upah

Batasan tentang upah menurut dewan pengupahan adalah sebagai berikut: upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu

⁵⁴Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁵ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif" dalam Jurnal Az-Zarqa', Vol 9 No 2, Tahun 2017, h. 190.

pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan-peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana didalam Al-Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri. Dalam surat an-Nisa' ayat 135 Allah tegaskan: "Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi Karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu". (QS. An Nisā':135).

Upah yang diberikan kepada seseorang selain seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar, dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya.⁵⁶

Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat,

⁵⁶ Fuad Riyadi, "Sistem Strategi Pengupahan Perspektif Hukum Islam" dalam Jurnal Iqtishadia, Vol, No 1, Tahun 2015, h. 176.

sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.⁵⁷

2) Adil bagi kedua belah pihak (Mandor dan Buruh)

Islam menetapkan pilihan untuk membatalkan akad (perjanjian) apabila jelas bahwa seorang pekerja ditipu dalam hal upahnya. Demikianlah hal-hal yang dihargai agar pekerja tidak sampai mengalami perlakuan zalim atau tindakan sewenang-wenang dalam bentuk apapun. Layak berhubungan dengan besaran upah yang diterima oleh pekerja. Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal)⁵⁸.

Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:

- a) Keadilan distributif yang menuntut para karyawan yang melaksanakan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu berkenaan dengan kondisi keluarganya.
- b) Keadilan harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan, tanpa dipengaruhi

⁵⁷ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", h. 191.

⁵⁸ Fuad Riyadi, "Sistem Strategi Pengupahan Perspektif Hukum Islam", h. 176.

hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha.⁵⁹

3) Tidak menunda-nunda pembayarannya

Pengusaha (*musta'jir*) berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara harian, mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah saat pekerjaan itu sempurna atau diakhir pekerjaan sesuai kesepakatan, jangan ditunda-tunda. Jika diakhirkan tanpa ada *udzur*, maka termasuk bertindak zalim⁶⁰. Allah Ta'ala berfirman mengenai anak yang disusukan oleh istri yang telah dicerai yang artinya “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.” (QS. At-Talāq: 6).

4) Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang. Ditinjau dari prinsip-prinsip muamalat, yaitu:

- a) Pada dasarnya segala bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam Al-Qur'an dan sunah Rasul. Pada dasarnya prinsip ini telah diterapkan oleh pengusaha dan karyawan, karena telah terjadi hubungan kerja, dimana hubungan kerja itu merupakan salah satu bentuk muamalat.

⁵⁹ Ika Novi Nur Hidayati, “Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”, h. 191.

⁶⁰ Fuad Riyadi, “Sistem Strategi Pengupahan Perspektif Hukum Islam”, h. 178..

- b) Muamalat dilakukan atas dasar sukarela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan. Pada prinsip ini, antara pengusaha dan karyawan tidak ada unsur paksaan.
- c) Muamalat dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat dalam hidup masyarakat. Pada prinsip ini, hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan saling bermanfaat. Bagi pengusaha, dengan adanya karyawan yang bekerja ditempatnya, maka usaha yang dijalankan akan tetap bertahan dan maju. Bagi karyawan, dapat menerima upah atau gaji sebagai tambahan pemasukan sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya dan karyawan pun mendapatkan pengalaman kerja.
- d) Muamalat dilaksanakan dengan memelihara keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan.

Prinsip-prinsip diatas ditambah beberapa asas muamalat oleh Juhaya S. Praja, yaitu:

- a) *Asas tabadul al-manafi'*

Maksudnya adalah asas saling bekerja sama dengan tujuan untuk dapat saling memberikan manfaat menuju pada kesejahteraan bersama. Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan saling bermanfaat.

- b) Asas Pemerataan

Maksudnya adalah penerapan prinsip keadilan dalam bidang muamalat yang menghendaki agar harta itu tidak hanya

dikuasai oleh segelintir orang sehingga harta itu harus didistribusikan secara merata diantara masyarakat, baik kaya maupun miskin. Asas ini menyangkut tentang prinsip keadilan dalam bidang muamalat.

c) *Asas an taradin* atau suka sama suka

Asas ini menyatakan bahwa setiap bentuk muamalat antar individu atau antar pihak harus berdasarkan kerelaan masing-masing. Baik kerelaan dalam transaksi muamalat maupun kerelaan dalam menerima atau menyerahkan harta yang menjadi objek perikatan dan lainnya. Dalam hal ini antara pengusaha dengan pekerja tidak ada unsur paksaan. Pengusaha tidak memaksa pekerja untuk bekerja ditempatnya dan pekerja tidak ada paksaan untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu.

d) *Asas adam-al-garar*

Maksudnya adalah setiap bentuk muamalat harus tidak boleh ada tipu daya atau sesuatu yang pelaksanaannya dapat menimbulkan adanya kerugian pada pihak lain sehingga menimbulkan adanya ketidaksukaan.

e) *Asas al-birr wa at-taqwa*

Asas ini menekankan bentuk muamalat yang termasuk dalam kategori suka sama suka ialah sepanjang bentuk muamalat dan pertukaran manfaat itu dalam rangka pelaksanaan saling menolong antar sesama manusia untuk kebajikan dan ketakwaan dalam berbagai macamnya. Jadi, apabila suatu transaksi muamalat

bertentangan dengan tujuan-tujuan kebajikan dan ketakwaan, maka tidak dibenarkan dalam hukum Islam. Semua bentuk muamalat baik dalam bentuk saling suka sama suka atau dalam bentuk kerja sama lain sekalipun diadakan dengan cara saling menguntungkan tetapi tidak dalam rangka al-birr wa taqwa maka terlarang. Dalam hal ini, pengusaha dan karyawan mempunyai hubungan kerja yang baik.

f) Asas musyarakah

Asas musyarakah menghendaki bahwa setiap bentuk muamalat merupakan musyarakah, yakni kerjasama antar pihak yang saling menguntungkan, bukan saja bagi pihak yang terlibat melainkan juga bagi keseluruhan masyarakat. Semua bentuk kerja sama itu harus melibatkan semua pihak secara luas yang harus ikut merasakan kemanfaatannya.⁶¹

d. Perbedaan Tingkat Upah

Upah dapat didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai dengan perjanjian. Menurut fikih muamalah bahwa transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah* atau upah.

Adapun perbedaan faktor-faktor yang menjadi sumber dari perbedaan upah, yaitu:

⁶¹ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", h. 191-193.

- a) Perbedaan jenis pekerjaan yaitu pekerjaan yang ringan dan sangat mudah tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga yang besar.
- b) Perbedaan kemampuan, keahlian, pendidikan kemampuan dan keterampilan para pekerja didalam suatu pekerjaan sangat berbeda ada sebagian pekerja mempunyai kemampuan fisik dan mental yang lebih baik dari segolongan pekerjaan.⁶²
- c) Kemampuan dalam mobilitas tenaga kerja dalam teori sering kali diumpamakan bahwa factor produksi, termasuk juga mobilitas tenaga kerja. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja perumpamaan ini yaitu kalau dalam pasar tenaga kerja terjadi oerbedaan upah, maka para pekerja akan mengalir kepasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi.⁶³

e. Upah Minimum

Upah minimum adalah adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 2 dan 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi:

⁶² Sadono Sukirno, *Pengantar Teori ekonomi Mikro*, (Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Prsada, 1977), cet. 9, h. 310.

⁶³Panyaman P Simanjutak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPEEUI, 1998), cet. 2, h. 52.

1. Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku diseluruh kabupaten/kota dalam wilayah provinsi.
2. Upah Minimum kabupaten/kota (UMK) berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota⁶⁴.

Pemprof Lampung telah menegeluarkan Surat Keputusan Gubernur Lampung Nomor: G/776/V. 07/HK/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung Tahun 2020 yang ditandatangani Gubernur Lampung Arinal Djunaidi tanggal 1 November 2019. Kemudian berdasarkan kesepakatan bersama Dewan Pengupahan Daerah Lampung tanggal 22 Oktober 2019 tentang Penetapan Usulan Minimum Provinsi (UMP) Lampung tahun 2020. dalam Surat Keputusan tersebut UMP Lampung tahun 2020 ditetapkan RP 2.432.000,57 per bulan. Besaran UMP sebagaimana dimaksud pada diktum kesatu hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun. Kemudian dilarang membayar upah lebih rendah dari pada upah minimum yang telah ditetapkan. Perusahaan yang tidak melaksanakan keputusan ini akan diberikan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penetapan upah minimum sektoral provinsi (UMSP) Lampung pada sektor-sektor yang memungkinkan untuk disesuaikan kenaikannya akan diusulkan dan ditetapkan kemudian atas kesepakatan sektoral antara Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dan serikat pekerja

⁶⁴Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

/serikat buruh yang terkait pada sektor yang bersangkutan. Daftar UMP dan UMK kabupaten/ kota Lampung Tahun 2020:

1. Provinsi Lampung

- a) Tahun 2020: Rp. 2.432.001,57
- b) Tahun 2019: Rp. 2.241.269,53
- c) Tahun 2018: Rp. 2. 074.673,27
- d) Tahun 2017: Rp. 1.908.447.50
- e) Tahun 2016: Rp. 1.763.000

2. Bandar Lampung

- a) Tahun 2020: Rp. 2.653.222,66
- b) Tahun 2019: Rp. 2.445.141,15
- c) Tahun 2018: Rp. 2. 263.390,87
- d) Tahun 2017: Rp. 2.054.365,00
- e) Tahun 2016: Rp. 1.870.000⁶⁵

B. Tinjauan Pustaka

Sebelum melakukan penelitian, penulis telah membaca beberapa penelitian yang terdahulu berkaitan dengan judul tentang teori upah yaitu sebagai berikut:

1. Skripsi yang dibuat oleh Fira Arvianti “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing dalam hal Upah Lembur .”(skripsi Universitas Airlangga, yang dibuat pada tahun 2019), Penggunaan pekerja outsourcing pada saat ini semakin banyak, dikarenakan perusahaan tersebut ingin meningkatkan

⁶⁵Tersedia di Online: <https://m.lampost.co/berita-umk-bandar-lampung-tertinggi-di-lampung.html>.

kualitas dari produksinya. Dalam penggunaan pekerja outsourcing tersebut perusahaan harus memperhatikan pula kesejahteraan dari para pekerja tersebut, salah satunya adalah mengenai pembayaran upah. Pembayaran upah tersebut wajib dibayarkan khususnya apabila pekerja tersebut melakukan pekerjaan diluar waktu kerja. Namun, masih terdapat perusahaan yang tidak membayarkan kewajiban tersebut kepada pekerja. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing dalam hal upah lembur. Tipe penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah tipe Penelitian Yuridis Normatif, skripsi ini menggunakan bahan-bahan kepustakaan peraturan perundang-undangan sebagai sumber penelitiannya. Status dari pekerja outsourcing tersebut tidak menghilangkan haknya untuk mendapatkan upah lembur karena telah bekerja diluar waktu kerja. Apabila, perusahaan tidak membayarkan upah lembur tersebut pekerja outsourcing dapat mengajukan upaya hukum yaitu, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, melaporkan ke Pengawas Ketenagakerjaan, dan melaporkan tindak pidana⁶⁶.

2. Skripsi yang dibuat oleh purnamasari Ika (2012) “Tinjauan hukum Islam dan UUD No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 78.2 terhadap upah kerja lembur di PT. MNC Sky Vision Kantor Cabang Ngagel Surabaya. Undergraduate thesis, IAIN Sunan Ampel Surabaya”.Skripsi ini adalah hasil penelitian lapangan di PT. MNC Sky Vision cabang Surabaya untuk menjawab pertanyaan tentang:

⁶⁶ Fira Arvianti “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing dalam hal Upah Lembur*” (Skripsi Universitas Airlangga, Surabaya, 2019).

Bagaimana ketentuan dan penerapan upah kerja lembur di PT.MNC Sky Vision kantor Cabang Ngagel Surabaya, Bagaimana perspektif hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 terhadap upah lembur kerja pada karyawan di PT. MNC Sky Vision kantor Cabang Ngagel Surabaya. Data penelitian dihimpun melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dan selanjutnya dianalisis dengan teknik deskriptif analisis dengan pola pikir Induktif artinya analisa dari pengertian-pengertian atau fakta-fakta yang bersifat umum, yaitu mengenai ketentuan upah dan selanjutnya dipaparkan dari kenyataan yang ada dilapangan mengenai penerapan upah kemudian diteliti dan dianalisa sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memecahkan permasalahan-permasalahan mengenai penerapan upah tersebut. Hasil penelitian menyatakan bahwa, ketentuan upah kerja lembur adalah upah kerja lembur akan diberikan untuk pekerja yang telah mendapatkan lima pelanggan dalam sehari dengan melebihi waktu kerja yang ditentukan pemerintah, sedangkan untuk pekerja yang tidak mendapatkan lima pelanggan dalam sehari tidak akan mendapat upah lembur meskipun mereka sudah bekerja melebihi waktu kerja lembur yang ditentukan oleh pemerintah yaitu 8 jam. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa, Pertama: Ketentuan upah kerja lembur tidak diterapkan dengan sistem waktu akan tetapi dengan banyaknya mendapatkan pelanggan, Kedua: Penerapan sistem pengupahan kerja lembur yang terjadi di PT. MNC SKY VISION terdapat pelanggaran-pelanggaran hukum di dalamnya,

yang tidak sesuai dengan prinsip hubungan Industrial baik yang ada dalam aturan hukum Islam maupun dalam aturan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai hukum positif di Indonesia beserta aturan-aturan lain yang terkait, seperti tidak adanya upah bagi pekerja yang tidak mendapatkan lima pelanggan dalam sehari⁶⁷.

3. Skripsi yang dibuat oleh Tristya Jayanti, (2016) “Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Tenaga Kerja Pt. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung, Fakultas Hukum , Universitas Lampung” Merupakan hak dari tenaga kerja adalah mendapatkan penghasilan atau upah sesuai dengan waktu kerja, dimana mengenai waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila tenaga lembur, ketentuan mengenai upah kerja lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia Nomor 102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Salah satu perusahaan yang melakukan pekerjaan lembur adalah PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur terhadap tenaga kerja PT Kendi Arindo Kota Bandar Lampung? (2) Apakah faktor penghambat dalam pelaksana pembayaran upah lembur terhadap tenaga

⁶⁷ Purnamasari Ika “*Tinjauan hukum Islam dan UUD No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 78.2 terhadap upah kerja lembur di PT. MNC Sky Vision Kantor Cabang Ngagel Surabaya*. Undergraduate thesis, IAIN Sunan Ampel Surabaya” (Undergraduate thesis, IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2012).

kerja PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normative dan yuridis empiris⁶⁸.

Hal ini banyak penelitian yang membahas tentang permasalahan mengenai teori upah. Namun dalam perkembangannya belum ada penelitian yang membahas tentang perspektif hukum Islam tentang pembayaran upah kelebihan jam kerja buruh bangunan. Yang terkait tentang praktik pembayaran upah kelebihan jam kerja buruh bangunan dan perbedaan objek, maka penelitian ini bermaksud untuk menambah wawasan keilmuan dibidang teori upah.



⁶⁸ Tristya Jayanti, “Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Tenaga Kerja Pt. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung”, (Fakultas Hukum, Skripsi Universitas Bandar Lampung, Fakultas Hukum , 2016).

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Albani, M, *Shahih Ibnu Majah*, Jakarta: Pustaka Azzain, 2007.
- Ali Hasan, M, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam(Fiqih Muamalah)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Ascary, *Akad & Produk Bank Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Chaudry, M, *Sistem Ekonomi Prinsip Dasar Islam*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Dapertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Indonesia Pusat Bahasa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Djamli, Fathurrahman, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Kerja*, Jakarta: PT Raja Garindo Persada, 2006.
- Djumialdji F X, *perjanjian kerja, cet, ke-4*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.
- Fira Arvianti, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing dalam Upah Lembur” (Skripsi Universitas Airlangga, Airlangga 2019).
- Fuad Riyadi, “*Sistem Strategi Pengupahan Perspektif Islam*” dalam *Jurnal Iqtishadia*, Vol 8, No 1, Tahun 2015.
- Haroen, Nasrun, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pertama, 2007.
- Hasan Syadily, *Ensiklopedia Indonesia*, Jakarta: Ichtiar Baru, 1984.
- Husni, L, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Ika Novi Nur Hidayati, “*Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif dalam Jurnal Az Zarqa*”, Vol 9, No 2 Tahun 2017.
- Ja'far, Khumedi, *Hukum Perdata Islam di Indonesia*, Bandar Lampung: ermatanet Publishing, 2016
- Karim, Helmi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997

- Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2006.
- Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/200, *Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur*.
- Komaruddin, *Ensiklopedia Management*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Lubis, S, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafik, cet-1, 2000.
- M. Harir Muzakki & Ahmad Sumanto, Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Pembajak Sawah di Desa Klesen Pacitan, *Jurnal AL_ 'ADALAH*, Vo,14 No. 2, 2017.
- Manulang, S, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rhineka Cipta, 2001.
- Margono, S, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Moleong, Lexi J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1995.
- Muhammad Syah, Ismail, *Filsaat Hukum Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Nawawi, Ismail, *Fiqih Muamalah klasik dan kontemporer*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2017.
- P Simanjutak, Panyaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LPEEUI, 1998..
- Purnama Ika, “ Tinjauan Hukum Islam dan UUD No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pasal 78.2 terhadap upah kerja Lembur di PT MNC Sky Vision Kantor Cabang Ngagel Surabaya” (Skripsi IAIN Sunan Ampel Surabaya, Surabaya 2012).
- Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai pustaka, 2005, edisi ke-3,
- Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Qardhawi, Yusuf, *Norma dan Ekonomi Islam, Penerjemahan Zainal Arifin*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.

- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Soedjono, W, *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bina Aksara, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suhendi, Hendi, *Fiqih Muamalah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Sujarweni, Wiratna, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka baru press, 2015.
- Sukirno, Sadono, *Pengantar Teori ekonomi Mikro*, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Prsada, 1977.
- Sulistiani, Siska Lis, *hukum Perdata Islam Penerapan Hukum Keluarga dan Hukum Bisnis Islam di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Syafe'i, Rachmat, *Fiqih Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Syarifudin Hidayat, Sedermayanti, *Metodelogi Penelitian*, Bandung: Mandar Maju, 2002.
- Tristiya Jayanti, "Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Tenaga Kerja Pt. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung" (Skripsi Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung 2016).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenaga Kerjaan*.
- Zuhdi, Masjfuk, *Studi Islam Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019.
- Az-Zuhaili Wahbah, *Fiqih Islam Wa Adilatuhu Jilid 5*, Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Labib Mz, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Surabaya: Bintang Usaha Jaya, 2006.
- Halim A Ridwan, *Hukum Perburuhandalam tanya jawab*, Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985.
- Manulang M, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Yogyakarta: Liberty, 1991.
- Asikin Zainal, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008

Salim M. Arskal, *Etika Investasi Negara Perspektif Tafsir Ibnu Taimiyah*,
Jakarta: Logos, 1999.

An-Nahbani Taqqyudin, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*,
Surabaya: Risalah Gusti, 1996.

Wawancara:

Dwi, Wawancara dengan Penulis, Proyek Pembangunan Ruko Suhendi, Bandar Lampung, 01 Februari 2020.

Edo Wawancara dengan Penulis, Proyek Pembangunan Ruko Suhendi, Bandar Lampung, 30 Januari 2020 pukul 13.00 WIB

Eldo, Wawancara dengan Penulis, Proyek Pembangunan Ruko Suhendi, Bandar Lampung pada Riset, 01 Februari 2020.

Sukirman, Wawancara dengan Penulis, Proyek Pembangunan Ruko Suhendi, Bandar Lampung, 27 Januari 2020

Taslim, Wawancara dengan Penulis, Proyek Pembangunan Ruko Suhendi, Bandar Lampung pada pra riset, 29 Januari 2020

Yanto, Wawancara dengan Penulis, Proyek Pembangunan Ruko Suhendi, Bandar Lampung, 01 Februari 2020

Yunani, Wawancara dengan Penulis, Proyek Pembangunan Ruko Suhendi, Bandar Lampung, 01 Februari 2020 pukul 12. 45 WIB

Yunus, Wawancara dengan Penulis, Proyek Pembangunan Ruko Suhendi, Bandar Lampung, 01 Februari 2020

Internet:

Madani, "Pengertian Upah, hukum upah, rukun, syarat-syarat upah dan hikmah upah (on-line),

Tersedia di online: <https://www.bacaanmadani.com/2007/12/pengertian-upah-hukum-rukun-syarat-syarat-dan.html?1>. (20 Desember 2019).

Indra Lesmana, "Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan, Rabu 13 November 2013", (On-line),

Tersedia di online: <https://indra06Lesmana.blogspot.com/2013/11/dasar-dasar-hukum-ketenagakerjaan.Htm?m=1>.

Tersedia di online : <https://m.lampost.co/berita-umk-bandar-lampung-tertinggi-di-lampung.html>

