

**ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP
UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG IMPLEMENTASI PERHITUNGAN LEMBUR KARYAWAN
(Studi Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha)**

TESIS

Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Untuk memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Magister Hukum

Oleh

**Alan Yati
NPM: 1774134003**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
KONSENTRASI HUKUM BISNIS DAN KEUANGAN SYARIAH**



**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1442 H /2020 M**

**ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP
UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG IMPLEMENTASI PERHITUNGAN LEMBUR KARYAWAN
(Studi Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha Bandar Lampung)**

TESIS

Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Untuk memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Magister Hukum

Oleh

Alan Yati
NPM: 1774134003

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Suharto, S.H., M.A.

Pembimbing II : Dr. Hj. Erina Pane, S.H., M.Hum.

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
KONSENTRASI HUKUM BISNIS DAN KEUANGAN SYARIAH**



**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H /2020 M**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Alan Yati

NPM : 1774134003

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Konsentrasi : Hukum Bisnis dan Lembaga Keuangan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang berjudul: “**Analisis Hukum Ekonomi Syari’ah Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tentang Implementasi Perhitungan Lembur Karyawan(Studi Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha)**” adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kekeliruan dan kesalahan sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 03 Desember 2020

Penulis

Alan Yati

1774134003

PERSETUJUAN PEMBIMBING

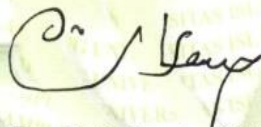
Judul Tesis : Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Undang
Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tentang
Implementasi Perhitungan Lembur Karyawan
Nama : Alan Yati
NPM : 1774134003
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Hukum Bisnis dan Keuangan Syariah

Bandar Lampung, 3 Desember 2020

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. H. Suharto, S.H., M.A.
NIP.195304231980031003



Dr. Erina Pane, S.H., M.Hum.
NIP.195707051989031001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

Dr. H. Yusuf Baihaki, M.A.
NIP. 197403072000121002

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Tesis yang berjudul “**Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tentang Implementasi Perhitungan Lembur Karyawan**” ditulis oleh Alan Yati, NPM 1774134003, telah diujikan dalam ujian tertutup dan disetujui dalam ujian terbuka pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag. (.....)

Penguji I : Prof. Dr. H. Suharto, S.H.,M.A. (.....)

Penguji II : Dr. Erina Pane, S.H., M.Hum. (.....)

Sekretaris : Sucipto, M.Ag. (.....)

Tanggal Ujian Tertutup Pada : 16 September 2019

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul “**Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tentang Implementasi Perhitungan Lembur Karyawan**” ditulis oleh Alan Yati, NPM 1774134003, telah diujikan dalam ujian tertutup dan disetujui dalam ujian terbuka pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag. (.....)

Penguji I : Dr. H. A. Kumedi Ja'far, M.H (.....)

Penguji II : Prof. Dr. H. Suharto, S.H.,M.A. (.....)

Penguji III : Dr. Erina Pane, S.H., M.Hum. (.....)

Sekretaris : Dr. H. Yusuf Baihaki, M.A. (.....)

Direktur Program Pascasarjana
UIN Raden Intan Lampung

Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag.
NIP.196010201988031005

Tanggal Ujian Terbuka Pada : 9 April 2020

MOTTO

الْمِيزَانَ تَحْسِرُوا وَلَا بِالْقِسْطِ الْوَزْنَ وَأَقِيمُوا (QS. Ar-Rahman : 9)

Artinya: *“Dan tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu.”*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis di anugrahi nama oleh kedua orangtua yaitu Alan Yati, dilahirkan di Pekon Kusa Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung pada tanggal 11 Oktober 1994 anak pertama dari 3 bersaudara.

Riwayat pendidikan yang telah diselesaikan adalah SDN 4 Kuripan Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus pada tahun 2003 - 2008, kemudian melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Kotaagung Tanggamus pada 2008 – 2010 , selanjutnya melanjutkan kejenjang Pendidikan di SMA Negeri 1 Kotaagung Tanggamus 2010-2013. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung Fakultas Syariah program studi Hukum Ekonomi Syariah. Pada tahun 2017 Penulis melanjutkan pendidikan Program Pascasarjana di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Konsentrasi Hukum Bisnis dan Keuangan Syariah.

Hanya itu riwayat hidup yang dapat penulis sampaikan semoga dalam semua aktivitas selalu menjadi lebih baik dan mendapatkan keridhoan Allah SWT. Amin.

ABSTRAK

Hak tenaga kerja mendapatkan penghasilan atau upah sesuai dengan waktu kerja. Waktu kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PT. Wahana Ottomitra Multiartha merupakan perusahaan yang bergerak dibidang leasing pembiayaan multiguna baik motor ataupun mobil. Penggunaan jam lembur saat ini menjadi salah satu cara yang umum dilakukan untuk mendapatkan penghasilan lebih di perusahaan. Dalam hal tersebut adanya perbedaan perhitungan upah lemburan karyawan pada PT Wahana Ottomitra Multiartha

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu:”Bagaimanakah implementasi perhitungan upah kerja lembur pada PT Wahana Ottomitra Multiartha berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003? dan bagaimana perspektif Hukum Ekonomi Syariah tentang perhitungan upah kerja lembur karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha?

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan. Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Populasi berjumlah 92 orang yang terdiri dari karyawan perusahaan. Sampel yang diambil 11 orang, dikarenakan hanya staff dan karyawan yang tidak memiliki insentif yang mendapatkan upah lembur di PT. Wahana Ottomitra Multiartha. Pengolahan data melalui *editing* dan *sistematisasi*. Analisis data menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan berfikir menggunakan metode deduktif.

Implementasi perhitungan upah lembur karyawan yang terjadi di PT. Wahana Ottomitra Multiartha berdasarkan peraturan perusahaan SKB 008. Bagi karyawan yang bekerja lembur melebihi waktu atau jam kerja di atas pukul 17.00 jika hari sabtu terhitung mulai dari jam 12.00. maka akan mendapatkan upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan perusahaan. Perhitungan upah lembur karyawan sendiri dapat diklaim/masuk dalam hitungan lembur apabila karyawan yang sudah bekerja 4 jam, perusahaan akan membayarkan upah lembur karyawan Rp. 30.000-, dan apabila waktu kerja lembur kurang dari 4 jam maka karyawan tidak dapat mengklaim lemburannya, dan apabila karyawan telah bekerja lembur selama 8 jam maka besaran upah lembur akan di bayarkan perusahaan Rp. 70.000-, apabila karyawan bekerja kurang dari 8 jam misalnya telah melakukan lembur selama 6 jam maka besaran upah akan dibayarkan Rp. 30.000-,. Ketidakselarasan perhitungan lembur atau nominal uang lemburan yang dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan perspektif hukum ekonomi syariah belum sesuai jika dilihat dari syarat *ijarah* yang menyatakan kerelaan untuk melakukan akad. Pengupahan dalam Islam yaitu upah diberikan dengan ukuran yang patut. Keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, seperti memasukan nilai moral atau kemanusiaan demi menjamin kesejahteraan dan kemaslahatan umum, Kelayakan dalam pengupahan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahiwabarokatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kami kemudahan sehingga dapat menyelesaikan tesis ini. Tanpa pertolongan-Nya pasti penyusun tidak akan sanggup menyelesaikannya dengan baik. Shalawat dan salam semoga terlimpah curahkan kepada baginda tercinta kita yakni Nabi Muhammad SAW. Tesis ini disusun agar pembaca dapat memperluas ilmu tentang “Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Tentang Implementasi Perhitungan Lembur Karyawan”, yang penulis sajikan berdasarkan pengamatan dari berbagai sumber. Tesis ini disusun penulis dengan berbagai rintangan baik dari dalam maupun luar. Namun pertolongan dari Allah SWT akhirnya tesis ini dapat terselesaikan.

Tesis ini memuat tentang Implementasi Perhitungan Lembur KARYawan dalam perspektif hukum ekonomi syariah untuk mengetahui tujuan terpenting pemberian perhitungan upah lembur dalam upaya pencapaian kesejahteraan bagi setiap pihak antara pekerja/buruh.

Penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada semua yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dengan dan bantuan apapun yang sangat besar bagi penulis. Ucapan terimakasih terutama penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M. Ag sebagai Rektor UIN Raden IntanLampung.
2. Prof. Dr. Idham Kholid, M. Ag selaku Direktur Program Pascasarjana (PPs) UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. H. Yusuf Baihaqi, M.A selaku Ketua Program Studi (S2) Hukum Ekonomi Syariah.
4. Sucipto M.Ag selaku sekretaris jurusan Program Studi (S2) Hukum Ekonomi Syariah.
5. H.A. Khumedi Ja'far,S.Ag.,M.H selaku Penguji I yang telah memberikan

waktu dan pengarahan kepada penulis dalam menyusun tesis ini.

6. Prof. Dr. H. Suharto, S. H., M.A selaku penguji II yang telah memberikan waktu dan pengarahan kepada penulis dalam menyusun tesis ini.
7. Dr. Erina Pane, M.Hum.selaku PengujiIII yang telah memberikan waktu dan pengarahan kepada penulis dalam menyusun tesis ini
8. Semua dosen dan Civitas Akademika Program Pascasarjana (PPs) UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmunya selamaperkuliahan.
9. Kedua orang tua dan adik yang telah memberikan dukungan baik materi maupun non materi yang semuanya itu sangat berharga bagipenulis.

Terimakasih atas kebaikan dan keikhlasannya, semoga Allah SWT memberikan kebaikan kepada semuanya. Semoga tesis ini berguna bagi kita semua. Penulis membutuhkan kritik dan saran dari pembaca yang membangun.

Bandar Lampung
Penulis

Alan Yati
1774134003

DAFTAR ISI

JUDUL	ii
PERNYATAAN ORISINILITAS	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
E. Penelitian Terdahulu yang Relevan	11
F. Kerangka Pikir.....	14
G. Metode Penelitian	18

BAB II LANDASAN TEORI

A. Upah dalam Hukum Ekonomi Syariah	24
1. Pengertian Upah Mengupah.....	24
2. Dasar Hukum Upah Mengupah	34
3. Rukun dan Syarat upah mengupah	37
4. Mekanisme Penetapan Upah.....	44
5. Kriteria Upah Mengupah	56
6. Berakhirnya Upah Mengupah	57
B. Tenaga Kerja.....	59
1. Sejarah Singkat Hukum Ketenagakerjaan	59
2. Pengertian dan Dasar Hukum Tenaga Kerja.....	64
3. Kewajiban dan Hak Tenaga Kerja	69
4. Kesejahteraan Jaminan Keselamatan Tenaga Kerja	77
C. Perhitungan Lembur Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003	80
1. Pengertian dan Hitungan Lembur Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003	80
2. Perhitungan Lemburan bagi Karyawan sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003	86

BAB III HASIL PENELITIAN

A. Gambaran tentang PT. Wahana Ottomitra Multiartha	95
1. Sejarah PT. Wahana Ottomitra Multiartha	95
2. Jumlah Karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha	96
3. Program Kegiatan PT. Wahana Ottomitra Multiartha.....	97
4. Stuktur Organisasi PT. Wahana Ottomitra Multiartha	100
B. Perhitungan Lembur PT. Wahana Ottomitra Multiartha.....	101

BAB IV ANALISIS DATA

A. Perhitungan lembur karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiartha menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.....	109
B. Hukum Ekonomi Syariah tentang Pelaksanaan Lembur Karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003	115

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	121
B. Saran	123

DATAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya manusia. Setiap orang tentunya dituntut untuk mencari matapencarian guna mendapatkan penghasilan atau pendapat yang sangat dibutuhkan untuk menjamin keberlangsungan hidupnya. Sebagaimana telah diketahui bersama bahwa manusia hidup selalu dihadapkan pada berbagai macam kebutuhan yaitu kebutuhan primer dan sekunder. Untuk memenuhi pangannya maka manusia akan mengupayakan dengan segala cara dan upayanya untuk berusaha bersaing dalam bursa kerja yang dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya keterampilan serta kemampuannya.¹ Allah Ta'ala berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ (سورة التوبة (9): 105).

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (QS. At-Taubah (9): 105).*²

Quraish Shihab dalam menafsirkan at Taubah ayat 105 ini, menjelaskan dalam kitabnya Tafsir al-Misbah: "Bekerjalah kamu, karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu". Tafsir dari melihat dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu.³

¹ Legality. *Undang-Undang Ketenagakerjaan Terbaru dan Terlengkap*. (Jakarta: PT Anak Hebat Indonesia). h. 1.

² Kementerian Agama RI, *Mushaf at Tamam Edisi Terjemah Transliterasi*. (Solo: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2014), h. 203.

³ *Ibid.*, Kementerian Agama RI, *Mushaf at Tamam Edisi Terjemah Transliterasi*.

Upah adalah hak yang diterima pekerja atau buruh dalam bentuk imbalan/uang, serta pekerja yang menghasilkan upah sesuai dengan waktu kerja, dimana dalam hal di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.⁴ Apabila karyawan bekerja melebihi waktu kerja maka berhak mendapatkan upah lembur yang di atur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 102/ Men/ VI/ 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.⁵ Penggunaan jam lembur menjadi salah satu cara umum yang dilakukan untuk mengejar prestasi atau target suatu perusahaan. Jam kerja lembur mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Implementasi praktek kerja lembur di perusahaan banyaknya pekerja yang masih belum mengetahui terkait hak-hak bekerja yang melebihi waktu kerja diperusahaan tersebut. Contoh perhitungan lembur yang tidak sesuai dengan Undang-Undang seperti perbedaan perhitungan lembur atau jenis nominal lembur yang tidak sesuaidalam kaitan ketenagakerjaan atau perburuhan. Allah Ta'ala berfirman:

وَأَقِيمُوا آلُوزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ ﴿٩﴾ (سورة الرحمن (55): 9)

Artinya: *“dan Tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu.. (Q.S. ar-Rahman (55): 9)”*⁶

Adapun dalam firman Allah SWT yang berbunyi :

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ﴿١﴾ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ﴿٢﴾ (سورة المطففين (88): 1-2)

Artinya : *Kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang.(yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka mintadipenuhi. (Q.S.:Mutaffifin (88): 1-2)*

⁴Undang-Undang Ketenagakerjaan & Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. h. 438.

⁵Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. No. 102/ Men/ VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

⁶Departemen Agama RI, Alquran dan Terjemahan, h. 559

Azab besar bagi orang-orang yang curang dalam takaran dan timbangannya, yaitu orang-orang yang bila mereka membeli dari manusia dengan takaran atau timbangan, mereka menakar dan menimbang secara penuh, tetapi manakala mereka menimbang dan menakar untuk manusia, mereka mengurangi timbangan dan takaran, dan terkadang salah satu dari mereka memiliki dua takaran, satu untuk menakar bagi orang lain dan satu takaran lagi untuk menakar bagi dirinya sendiri.

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ

Artinya : Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezhaliman (HR Bukhori)⁷

لِي الْوَاجِدِ يُجَلُّ عِرْضُهُ وَعُقُوبَتُهُ

Artinya : Orang yang menunda kewajiban halal kehormatan pantas mendapatkan hukuman. (HR. Abu Daud no. 3628, An Nasa-i no. 4689, Ibnu Majah no. 2427, *hasan*)⁸

Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi bersabda: Dari Umar *Radliyallahu ‘anh* bahwa Rasulullah *Shallallahu ‘alaihi wa Sallam* bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. رواه ابن ماجه: (397)

Artinya: Dari ‘Abd. Allah ibn Umar katanya: Rasulullah Saw., bersabda, “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah: 397).⁹

Hadis ini untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesai pekerjaannya, sebab menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezhaliman.¹⁰ Dalam hadis ini Rasulullah mendorong para

⁷<https://islam.nu.or.id/post/read/108064/menunda-bayar-utang-padahal-mampu-adalah-kezaliman> diakses pada 11 Februari 2020

⁸ Ibid., diakses pada 11 Februari 2020

⁹ Muhammad Bin Yazid Bin Majah, *Sunan Ibn Majah*, Juz II, No.2443 (Dâr Ihya ‘al-Kutub ‘al-Arabiyyah, 2009), h. 816.

¹⁰ Rachmad Syafei, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 124.

majikan untuk membayarkan upah pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Ada tiga orang yang sangat dibenci Allah, dan salah satunya adalah orang yang menyewa tenaga seorang pekerja lalu pekerja itu telah menunaikan pekerjaannya, namun upahnya tidak diberi.¹¹

Menurut Imam Syafi'i mengenai bentuk pengupahan terdapat dua macam yaitu *Ajr al Misli* dan *Ajr al Musamma*. Adapun *Ajr al Misli* yaitu upah yang sepadan dengan kerja maupun pekerjaannya sekaligus jika akad ijarahnya menyebutkan jasa kerjanya. Dan *Ajr al musamma* yaitu upah yang diberikan kepada buruh dengan kesepakatan kedua belah pihak, artinya ketika disebutkan harus diiringi dengan kerelaan kedua belah pihak yang berakad.¹²

Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua proses produksi perlu bersatu menumbuhkembangkan sikap profesional, ini semua akan terwujud apabila kesejahteraan karyawan bisa tercukupi. Hal ini berkaitan erat sekali dengan hak dan kewajiban karyawan maupun pengusaha yang masing-masing harus secara profesional melaksanakan dan menyadarinya. Para pelaku proses produksi perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya.

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan diri pekerja maupun keluarganya serta cerminan kepuasan kerja. Sementara bagi pengusaha melihat upah sebagai bagian dari biaya produksi, sehingga harus dioptimalkan penggunaannya dalam meningkatkan produktivitas dan etos kerja.

¹¹ Tim Ulama Fikih, *Fikih Muyassar Panduan Praktis Fikih dan Hukum Islam* (Jakarta: Darul Haq, 2016), h. 388

¹² Abdurrahman al Jaziri, Jilid IV, h. 191 dalam Ibnu Tamiyah, *Majmu' Fatawa Shaikh Al-Islam* (Riyad: Matabi' al-Riyad, 1963), h. 72.

Upah kerja lembur adalah salah satu dari kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yang tercantum dalam Pasal 88 ayat (3) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk pengaturan lebih lanjut, upah kerja lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Lemburan menurut undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 77 :¹³

Ayat :

- 1) Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- 2) Waktu kerja sebagaimana yang dimaksud :
 - a) 7 (tujuh) jam (1) satu hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 hari dalam kerja dalam 1 (satu) minggu atau
 - b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.¹⁴
- 3) Ketentuan wktu Kerja yang dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Pasal 78 ayat (1) yang berbunyi :¹⁵

- 1) Perusahaan yang memperkerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 77 ayat harus memenuhi syarat:

¹³Undang-Undang KetenagaKerjaan No. 13 Tahun 2003 .h. 32.

¹⁴Ibid., Undang-Undang KetenagaKerjaan No. 13 Tahun 2003, h. 32

¹⁵Ibid., Undang-Undang KetenagaKerjaan No. 13 Tahun 2003, h.32

- a). Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan dan
 - b) Waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam satu minggu dan 14 jam dalam minggu.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
 - 3) waktu lembur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu
 - 4) Ketentuan mengenai waktu lembur dan upah kerja lembur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan keputusan menteri.

Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/IV/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Berdasarkan Pasal 1 angka satu kerja melebihi tujuh jam sehari empat puluh jam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam sehari dan empat puluh jam satu minggu atau waktu kerjapada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Berdasarkan Pasal 4 Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/IV/2004 pengusaha yang mempekerjakan pekerja buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur. Bagi pekerja buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu berhak atas upah lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dengan ketentuan mendapatkan upah yang lebih tinggi. Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengadilan jalan perusahaan waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut

waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁶

Selain itu terdapat persyaratan yang wajib dipenuhi pengusaha mewajibkan pekerja untuk bekerja lembur. Berdasarkan ketentuan pasal 6 dan pasal 7 kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/IV/2004 untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja atau buruh yang bersangkutan. Selain itu pemerintah dengan persetujuan tertulis sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk datar pekerja buruh yang bersangkutan dan pengusaha. Pengusaha yang dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang membuat nama-nama pekerja buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.¹⁷

Cara perhitungan upah lembur pada hari kerja biasa :

- 1). Untuk lembur pertama lembur harus di bayar 1.5 kali upah satu jam
- 2). Untuk jam kerja lembur berikutnya upah kerja lembur harus dibayar dua kali upah dalam satu jam
- 3). Untuk kerja lembur yang kedua dan seterusnya setelah 7 jam atau 5 Jam kerja lembur apabila hari libur murni tersebut jatuh dari surga terpendek pada salah satu hari dalam enam hari kerja seminggu upah kerja lembur, upah kerja lembur harus disah di bayar 4 kali upah dalam 1 jam.

Upah satu jam :

- a). $\frac{1}{173}$ Upah sebulan bagi pekerja buruh bulanan
- b). $\frac{3}{20}$ upah sehari bagi pekerja/buruh harian
- c). $\frac{1}{7}$ rata rata hasilkerja sehari bagi pekerja / buruh borongan.

¹⁶Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

¹⁷Ibid.,h. 103

Melakukan kerja lembur diperlukan syarat-syarat seperti adanya perintah tertulis dari pengusaha adanya persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan, adanya daftar nama yang memuat nama pekerja dan lamanya waktu pekerja lembur. Jika lembur dilakukan lebih dari tiga jam dalam satu hari pengusaha wajib memberikan makanan dan minuman yang mengandung 1400 kalori serta makanan dan minuman boleh diganti dengan uang. Membayar upah lembur yang dikerjakan pekerja memberi waktu istirahat bagi pekerja lembur. Perhitungan upah lembur harus mengikuti tata cara berikut :

1. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan
2. Cara menghitung upah lembur satu jam adalah $1/173$ kali upah sebulan. Angka $1/173$ merupakan angka pasti berdasarkan keputusan Menakertrans No 102 Tahun 2004. Misalnya gaji sebulan Rp.1000.000 upah lembur satu jam adalah $1000.000/173$ menjadi 5780. Jika kerja lembur dilakukan pada hari kerja hitungan besarnya upah adalah sebagai berikut pada satu jam pertama dibayarkan upah satu setengah kali pada upah upah satu jam dan pada jam berikutnya di bayarkan dua kali upah satu jam.¹⁸

Perhitungan Kerja Lembur yang diterapkan pemerintah yang tertuang di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Penggunaan jam lembur menjadi salah satu cara umum yang dilakukan untuk mengejar prestasi atau target suatu perusahaan. Jam kerja lembur mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Implementasi praktek kerja lembur di perusahaan banyaknya pekerja yang masih belum mengetahui terkait hak-hak bekerja yang melebihi waktu kerja diperusahaan tersebut. Contoh perhitungan lembur yang tidak sesuai dengan Undang-undang seperti perbedaan perhitungan lembur atau jenis nominal lembur yang tidak sesuai. Banyaknya hak-hak karyawan yang terkadang sepele dikarenakan ketidakpahaman karyawan sehingga

¹⁸*Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon & Dana Pensiun*

menyebabkan ketidakadilan atau berakibat dengan penurunan pada upah tanpa memperhatikan kebutuhan hidup layak. Dalam perhitungan upah haruslah didasarkan pada waktu kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kondisi ekonomi dan sosial karyawan atau buruh. Kebutuhan pokok tidak hanya sandang, pangan dan papan, tetapi meliputi pendidikan, kesehatan, jaminan sosial dan sebagainya. Bagi pekerja/buruh sangat membutuhkan upah yang sesuai agar dapat memenuhi kebutuhan hidup layak sehari-hari sehingga dapat tercapai kesejahteraan hidup bagi mereka.

Persoalan yang telah dijabarkan diatas menjadi kegelisahan yang perlu dikaji sejauh mana kepentingan mekanisme penetapan upah perhitungan lembur dapat memenuhi ukuran moral terkait kelayakan dan keadilan dalam hukum ekonomi syariah, mengingat provinsi Lampung yang mengalami perkembangan dengan mayoritas penduduk beragama Islam. Masalah dalam penelitian ini diindikasikan pada mekanisme penetapan upah perhitungan upah lembur dalam Pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu fokus penelitian tertuju pada mekanisme perhitungan upah lembur karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, untuk dilakukan penelitian dengan judul: “ Analisis Hukum Islam terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 tentang Implementasi Perhitungan Lembur Karyawan”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Adanya kesenjangan perhitungan upah lembur menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia Nomor 102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur
- b. Ketidaksesuaian antara nominal dari hasil perhitungan lembur sehingga menimbulkan pertentangan antara buruh dan perusahaan

dikarenakan perbedaan nominal lembur & jam kerja yang diperoleh karyawan.

- c. Banyaknya kesalahan seperti salah hitung nominal lembur yang diberikan kepada karyawan sehingga menyebabkan pertentangan dan protes karyawan.
- d. Ketidakterbukaan perusahaan mengenai perhitungan lembur yang diberikan kepada karyawan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah unruk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka penulis membatasi masalahnya sebagai berikut :

- a. Lokasi yang dikaji dibatasi pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha
- b. Praktik perhitungan upah lembur akan dibahas dan dianalisis menurut hukum Islam dan hukum positif.

C. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana perhitungan lembur karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiartha menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 ?
- b. Bagaimana Analisis Hukum Ekonomi Syariah tentang Pelaksanaan Lembur Karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan pembayaran upah lembur terhadap tenaga kerja/karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha
- b. Untuk mengetahui kesesuaian upah antara jam kerja dan upah yang diterima tenaga kerja/karyawan berdasarkan UUD Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003
- c. Mengetahui pandangan hukum Islam mengenai perhitungan upah lembur di PT. Wahana Ottomitra Multiartha.

2. Manfaat Penelitian

- a. penelitian ini adalah sebagai acuan referensi bagi pendidikan dan penelitian hukum, sumber bacaan bidang hukum khususnya tentang pembayaran upah lembur tenaga kerja
- b. Bagi pekerja, untuk memberikan informasi dan pemahaman mengenai pembayaran upah buruh pada tenaga kerja.
- c. Bagi perusahaan, untuk memberikan masukan kepada pihak perusahaan mengenai ketentuan pembayaran upah khususnya saat lembur pada tenaga kerja sehingga diperoleh peningkatan daya kerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Bagi pemerintah, untuk memberikan informasi mengenai sistem pengupahan dan pembayaran upah lembur pada tenaga kerja dan Perusahaan Swasta yaitu PT. Wahana Ottomitra Multiartha

E. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tinjauan pustaka ini dapat digunakan untuk mengetahui aspek orisinalitas dan kejujuran dari penelitian ini. Selain itu, sebagai antisipasi adanya unsur plagiat dalam tesis ini maupun duplikasi oleh pihak lain yang tidak bertanggungjawab. Sebelum penulis menguraikan lebih lanjut, perlu dijelaskan lebih dahulu tentang penelitian yang berkaitan dengan tesis ini. Meski banyak tesis maupun jurnal-jurnal yang membahas tentang perkara, namun penulis belum temukan yang membahas mengenai Implementasi perkara perhitungan lembur karyawan menurut undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dalam perspektif Hukum Islam. Menurut penulis, beberapa kajian yang berkaitan dengan perhitungan lembur karyawanialah sebagai berikut:

1. Eva Rianti, “yang berjudul Analisa Pengembangan Absensi, Lembur dan Tunjangan Karyawan tesis ini membahas mengenai sistem atau cara absensi, lemburan dan tunjangan karyawan untuk meningkatkan

Efisiensi data yang cepat dan akurat serta praktis”.¹⁹ Dikarenakan Masih banyak kelemahan sistem dalam pengolahan data absensi, lembur dan tunjangan karyawan kantor Badan Kepegawaian Daerah yang diterapkan saat ini. Oleh karena itu dibutuhkan sistem yang bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi waktu dalam pengolahan data tersebut sehingga tidak merugikan karyawan.

2. Yulius Karino yang berjudul Waktu Lembur dan Upah kerja Lembur di perusahaan berdasarkan hukum positif “ Tesis ini membahas mengenai kesepakatan antara perusahaan dan karyawan serta membahas pelaksanaan lembur dan tunjangan karyawan serta membahas pelaksanaan lembur pada waktu libur dan istirahat, jika terdapat perbedaan pembayaran maka akan diselesaikan oleh pengawas provinsi & departement ketenagakerjaan dan migrasi.”²⁰
3. Abas Sunarya ,Padeli ,Irma Ayu Rodatin “ Sistem Aplikasi Perhitungan Lembur Karyawan Bedasarkan UU RI No. 13 Tahun 2003 pada PT APM” tesis ini membahas mengenai sistem penghitungan upah lembur yang saat ini berjalan pada PT. APM masih semi komputerisasi, frekuensi terjadinya kesalahan input data masih sangat tinggi, dan memakan waktu yang sangat lama untuk pengolahannya . Dengan dirancangnya sistem penghitungan upah lembur karyawan ini, maka proses perhitungan data lembur karyawan pada PT. APM menjadi lebih optimal dan data – data lembur karyawan dapat diketahui lebih cepat dan akurat.

¹⁹Eva Rianti, *Analisa Pengolahan Data Absensi, Lembur dan Tunjangan Karyawan pada Kantor BKD(Badan Kepegawaian Daerah)*, diakses pada 12 Desember 2019 di lppm.upiytpk.ac.id/teknologi_jurnal_article.

²⁰Yulius Karino, *Waktu Kerja Lembur dan Upah Krja Lembur di Perusahaan menurut Hukum Positif*, diakses pada 12 Desember 2019 di <http://media.neliti.com>, publications

4. Tuti Anggraini “Konsep Ijarah dan Hubungannya dengan Kebijakan Pemerintah dalam Perburuhan penelitian ini membahas Konsep Ijarah dan Hubungannya dengan Pemerintah dalam pegupahan dan Insentif.²¹
5. Yohanes Cristianto yang berjudul Implementasi Sistem Reservasi pada Lembur Pancawati, tesis ini membahas memudahkan karyawan dalam resevasi berbasis website.²² Penggunaan websitedapat memudahkan karyawan reservasi Lembur Pancawati untuk mencatat, menyimpan, mencari, dan membuat laporan data pengunjung, dengan lebih baik dan cepat dibanding penggunaansistem manualjugadapat membantu pimpinan Lembur Pancawati dalam memantau dan mengawasi data pengunjungmelalui adanya laporan yang tepat waktu dan detail.
6. Jesa Ariawan yang berjudul “Aplikasi Pengajuan Lembur karyawan berbasis Web Tesis ini membahas mengenai “karyawan berbasis web yang mempermudah semua pihak dalam membuat proses lembur karyawan tanpa waktu yang lama, memperoleh informasi lembur dan mengakses sistem lembur. Penyimpanan data lembur tersimpan dalam database sehingga mengurangi penggunaan kertas.²³

Berdasarkan hukum positif terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang penulis angkat dalam membahas praktik mengenai perhitungan upah lemburan bagi karyawan.

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam Pasal 78
2. Undang-Undang No. 21 tahun 2000 serikat pekerja dan serikat buruh
3. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pengupahan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

²¹Tuti Anggrain, *Konsep Ijarah dan Hubungannya dengan Kebijakan Pemerintah dalam Perburuhan penelitian ini membahas Konsep Ijarah dan Hubungannya dengan Pemerintah dalam pegupahan dan Insentif* di akses pada 12 Desember 2019

²²Yohanes Cristianto, *Implementasi Sistem Reservasi pada Lembur Pancawati, tesis ini membahas memudahkan karyawan dalam resevasi berbasis website*, diakses pada 12 Desember 2019 di <https://docplayer.info>

²³Jesa Ariawan, *Aplikasi Pengajuan Lembur karyawan berbasis Web*, diakses pada 12 Desember 2019 di journal.stimikglobal.ac.id

4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 02/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
5. bahan hukum yang terkait dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa, memahami, dan menjelaskan bahan hukum primer antara lain pendapat para ahli, buku - buku mengenai hukum ketenagakerjaan, dan hasil penelitian mengenai peraturan perusahaan yang berlaku, perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, serta hal lain yang masih terkait dengan masalah ketenagakerjaan khususnya pelaksanaan upah kerja lembur.

F. Kerangka Pikir

Setiap sistem ekonomi Islam bersumber dari Al-quran dan Sunnah. Ekonomi syariah mempunyai sikap dasar sebagai ekonomi *rabbani* dan *insani*. Disebut ekonomi rabani karena sarat dan arahan nilai-nilai *Ilahiyah*, sedangkan *Insani* karena ekonomi ini dilaksanakan dan di tujukan untuk kemakmuran manusia.²⁴

Upah merupakan suatu perikatan atau perjanjian antara kedua belah pihak untuk memiliki manfaat suatu barang atau jasa tersebut. Upah kerja lembur merupakan upah yang diberikan perusahaan yang dimana bila karyawan bekerja lebih dari jam kerja maka akan mendapatkan upah kerja lembur. Adapun upah kerja lembur dihitung secara cermat sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh pihak yang mempekerjakannya. Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain harus menakup dua hal yaitu adil dan makmur, dan jangan sampai adanya kerugian atau karyawan merasa dirugikan. Sebagaimana firman Allah yang berbunyi :

وَيَلِّ لِلْمُطَفِّفِينَ ﴿١٠١﴾ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ﴿١٠٢﴾ (سورة المطففين (88): (2-1)

²⁴ Yusuf Qardawi, *Noma dan Etika Ekonomi Islam*, Gema Insani, Jakarta : 2007. h. 31

Artinya: Kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang, (yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dipenuhi. (QS. Al Mutaffin (88) :1-2)²⁵

Azab besar bagi orang-orang yang curang dalam takaran dan timbangannya, yaitu orang-orang yang bila mereka membeli dari manusia dengan takaran atau timbangan, mereka menakar dan menimbang secara penuh, Tetapi manakala mereka menimbang dan menakar untuk manusia, mereka mengurangi timbangan dan takaran, dan terkadang salah satu dari mereka memiliki dua takaran, satu untuk menakar bagi orang lain dan satu takaran lagi untuk menakar bagi dirinya sendiri.

لِيَ الْوَاجِدِ يُجَالُ عِرْضَهُ وَعُقُوبَتَهُ

Artinya : Orang yang menunda kewajiban halal kehormatan pantas mendapatkan hukuman

Maksud halal kehormatannya, boleh saja dikatakan pada orang lain bahwa majikan ini biasa menunda kewajiban menunaikan gaji dan zholim. Pantas mendapatkan hukuman adalah ia bisa saja ditahan karena kejahatannya tersebut.

Adapun Firman Allah yang berbunyi :

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾ (سورة النحل (16): 16)

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”²⁶

²⁵ Kementerian Agama RI, *Mushaf at Tamam Edisi Terjemah Transliterasi*. (Solo: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2014), h

²⁶*Ibid.*, h. 88

Dalam perspektif hukum Ekonomi Syariah menjelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Yang terpenting adalah penegasan Allah bahwasanya motivasi atau niat bekerja itu haruslah benar dan apabila motivasi bekerja tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab.

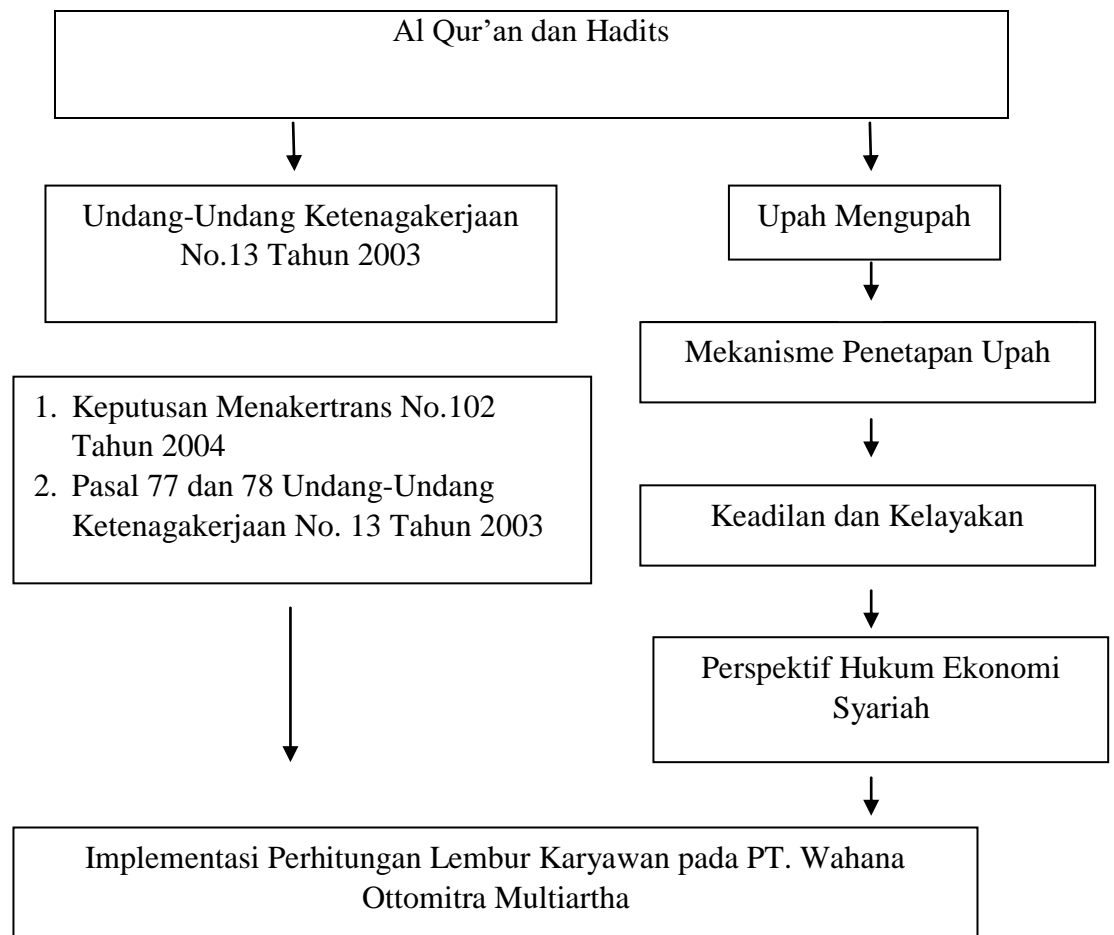
Penetapan perhitungan lembur tertulis dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 dan 78 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Upah kerja lembur dihitung dengan menggunakan formula penghitungan upah lembur adalah $1/173$ dikali upah sebulan.

Lemburan karyawan dan penetapannya yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 untuk mengetahui terpenuhinya implikasi upah lemburan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha terhadap kesejahteraan dan hak-hak pekerja/buruh serta keadilan antar pihak pekerja/buruh dan pengusaha dalam penetapan upah, membayar upah lembur yang dikerjakan pekerja serta memberi waktu istirahat bagi pekerja lembur. Adapun perhitungan upah lembur harus mengikuti tata cara berikut :

- 1) Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan
- 2) Cara menghitung upah lembur satu jam adalah $1/173$ kali upah sebulan.

Angka $1/173$ merupakan angka pasti berdasarkan keputusan Menakertrans No 102 Tahun 2004. Misalnya gaji sebulan Rp.1000.000 upah lembur satu jam adalah $1000.000/173$ menjadi 5780. Jika kerja lembur dilakukan pada hari kerja hitungan besarnya upah adalah sebagai berikut pada satu jam pertama dibayarkan upah satu setengah kali pada upah upah satu jam dan pada jam berikutnya di bayarkan dua kali upah satu jam.

Berdasarkan persoalan penetapan nominal upah minimum yang menjadi polemik antar pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha, perlu dilakukan penelitian mengenai mekanisme perhitungan upah kerja lembur. Penelitian ini dilakukan dengan membahas proses-proses formula perhitungan upah.

Gambar bagan Kerangka Pikir

G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Menurut jenisnya, penelitian dalam proposal ini termasuk dalam penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yang dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya.²⁷ penelitian yang dilakukan dengan sistematis dan metode untuk mengungkapkan data yang ada atau suatu penelitian yang dilakukan dalam kancah yang sebenarnya.²⁸ Dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan bukan angka-angka, akan tetapi wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi dan dokumen-dokumen lainnya.²⁹ Dalam penelitian ini penulis telah melakukan wawancara kepada karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha serta mengumpulkan dokumen-dokumen yang sifatnya perspektif dan terapan. Sifatnya perspektif bertujuan untuk mengetahui dan mempelajari tujuan hukum, nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum.³⁰

Fokus penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang terjadi di lapangan tentang mekanisme penetapan perhitungan lembur karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 serta Peraturan Menteri Kementantrans KEP. 102/MEN/IV/004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur. Oleh karena itu, peneliti menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif dalam arti bahwa penelitian ini difokuskan pada fenomena yang ada kemudian difahami dan dianalisis secara mendalam.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif yang digunakan adalah metode *survey*, yaitu penyelidikan yang diadakan

²⁷Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Cetakan Ketujuh, Mandar Maju, Bandung, 1996, h. 32

²⁸Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV Alfabeta, 2002), h. 1.

²⁹Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 9.

³⁰Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana bekerjasama dengan Prenada Media Group, 2006), h. 22.

untuk memperoleh fakta-fakta dan gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok atau daerah.³¹

2. Sifat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan deskriptif analitis. Yang di maksud dengan deskriptif analitis adalah suatu metode dalam meneliti suatu objek yang bertujuan membuat gambaran, atau lukisan secara sistematis dan objektif mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, ciri-ciri serta hubungan diantara unsur-unsur yang ada atau fenomena tertentu.³² Dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang implementasi praktek perhitungan lembur karyawan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan perspektif hukum Ekonomi Syariah di PT. Wahana Ottomitra Multiartha. Yang dimana dalam penelitian tersebut berdasarkan hasil survey dan perolehan data, perhitungan lembur karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Perusahaan hanya memberlakukan upah kerja lembur jika karyawan yang bekerja 4 jam setelah jam pulang kerja pukul 17.00 klaim lembur karyawan dibayarkan sebesar Rp. 30.000 dan setelah 8 jam karyawan akan dibayarkan sebesar Rp. 70.000. Jika karyawan bekerja lembur kurang dari 4 jam maka upah lembur karyawan tidak dapat terklaim.

3. Sumber Data

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh Peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yaitu PT. Wahana Ottomitra Multiartha.³³

Data primer ini diambil dari hasil interview, observasi dan wawancara

³¹Moh. Nazir, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999), h. 65.

³²Kaelan, M.S., *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, Paradigma, Yogyakarta, 2005, h. 58

³³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Op.Cit, h.137.

serta angket tentang masalah yang dihadapi. Data primer ini sengaja diperoleh dari orang-orang yang terlibat secara langsung studi langsung di PT. Wahana Ottomitra Multiartha. Selain itu, peneliti data primer diambil dari data penentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 serta Peraturan sMenteri Kemenkertrans KEP. 102/MEN/IV/004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur .

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang berbentuk tulisan. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer. Dalam penelitian ini kaitannya penjelasan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.³⁴

Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Sumber data berupa semua publikasi tentang hukum seperti putusan pengadilan, selain itu juga termasuk buku-buku tentang harta bersama, dan yurisprudensi, teks dan jurnal-jurnal hukum, komentar-komentar atas putusan pengadilan, dan sebagainya yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi.³⁵

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang terdiri atas: Norma atau kaidah dasar yaitu pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, Peraturan Dasar, Batang Tubuh UUD 1945, Ketetapan MPR, peraturan perundang-undangan, undang-undang dan peraturan yang setaraf, Peraturan pemerintah dan peraturan yang setaraf, keputusan Presiden dan peraturan yang setaraf, keputusan menteri dan peraturan yang setaraf, peraturan-peraturan daerah, bahan-bahan hukum.

yang belum dikodifikasi hal ini bisa ditemukan di dalam hukum Islam dan hukum adat, yurisprudensi, traktat, bahan hukum yang sudah

³⁴*Op.Ci., Metode Penelitian Hukum*, h. 23.

³⁵Peter Muhammad Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 141-142.

ada sejak zaman penjajahan Belanda yang sampai saat ini masih berlaku seperti kitab Undang-Undang Hukum Pidana dan kitab Undang-undang Hukum Perdata.³⁶Bahan Hukum Sekunder, yaitu sumber data yang terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi hukum atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim. Pada penelitian penulis, bahan hukum primer berupa al-Qur'an, Hadis, Buku al-Muwafaqot Fii Ushuli Syari'ah, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undnag-undang tentang Ketenagakerjaan dan Pengupahan No. 78 tahun 2015, dan sebagainya. Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan adalah Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap data primer dan data sekunder.³⁷ Pada hal ini bahan hukum yang dimaksud terdiri dari kamus hukum, kamus bahasa, ensiklopedia, dan lain-lain.

Sumber data yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap sumber data primer dan sumber data sekunder seperti ensiklopedia, kamus dan surat kabar.

1). Populasi dan Sampel

a). Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian.³⁸ Adapun dalam penelitian ini karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha yang berjumlah 92 pekerja atau karyawan pada perusahaan tersebut yang terdiri dari 16 Wanita 76 Pria (Outsorching maupun under Wom).

³⁶Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011) , h. 23.

³⁷Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke 14, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), h. 13.

³⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Suatu Pendekatan Praktek), Cet. Ke-9, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1991), h. 102.

b). Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Adapun penelitian yang diambil 11 karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.³⁹

Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara Observasi, dokumentasi serta wawancara .

Dengan teknik dokumentasi ini, peneliti dapat memperoleh informasi bukan dari narasumber, tetapi memperoleh informasi dari macam-macam sumber tertulis lainnya atau dari dokumen yang ada pada informan dalam bentuk peninggalan budaya dan karya seni dan karya pikir.

5. Metode Pengolahan Data

Data yang terkumpul kemudian diolah, yang dilakukan beberapa cara, yakni:

- a. *Editing* yaitu data yang diperoleh, diperiksa untuk mengetahui apakah masih terdapat kekurangan-kekurangan serta apakah data tersebut sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas.
- b. Sistematisasi yaitu melakukan penyusunan pokok bahasan secara sistematis atau berurutan sehingga memudahkan pembahasan.
- c. Sistematisasi data (*systematizing*), yaitu menempatkan data menurut rangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.⁴⁰

6. Teknik Analisis Data

³⁹Sugiono, *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D..*, h. 224.

⁴⁰*Ibid.*, h. 126

Setelah keseluruhan data terkumpul dan diolah secara sistematis, makaselanjutnya diadakan suatu analisis secara kualitatif yaitu analisis yang akan menggunakan model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya. Analisa kualitatif ini pada dasarnya merupakan pemaparan tentang teori-teori yang dikemukakan, sehingga dari teori-teori tersebut dapat ditarik beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan. Metode analisis data menggunakan analisis kualitatif, yaitu data yang di peroleh kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang akan di bahas. Analisis ini terbatas pada teknik pengolahan datanya.⁴¹Proses penganalisan dilakukan dengan cara:

a. Klasifikasi

Mengklasifikasikan data yang diperoleh dari pustaka tentang sumber-sumber yang berkaitan dengan harta bersama, yurisprudensi, dan sebagainya. Fasilitas tersebut berguna untuk untuk mengelompokkan atau mengklasifikasikan data sesuai dengan yang diperlukan dalam penelitian.

b. Verifikasi

Setelah diklasifikasikan, maka dilakukan pemeriksaan terhadap data dalam rangka memperoleh pembenaran terhadap masalah yang diangkat. Verifikasi dapat diartikan sebagai pembentukan kebenaran teori, fakta, dan sebagainya yang dikumpulkan untuk diolah atau dianalisis agar dapat diuji secara hipotesis.

c. Analisis

Data yang diperoleh dan telah melalui tahap klasifikasi dan verifikasi, kemudian dianalisis tentang pertimbangan hukum dalam Analisis Hukum Ekonomi Syariah terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun tentang Implementasi Perhitungan Lembur Karyawan studi pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha.

⁴¹Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia IKAPI, 2002), h. 98

BAB II LANDASAN TEORI

A. Upah Mengupah

1. Pengertian Upah Mengupah

1.1. Menurut Hukum Ekonomi Syariah

Ijarah ada dua macam, pertama *ijarah* terhadap kemanfaatan suatu barang dalam artian yang menjadi objek akad adalah kemanfaatan suatu barang (atau yang bisa dikenal dengan sebutan penyewa barang). Kedua *ijarah* terhadap pekerjaan yang dalam artian yang menjadi objek akad adalah pekerjaan (atau yang biasa dikenal dalam istilah *mempekerjakan* seseorang dengan upah).⁴²

Contoh *ijarah* yang pertama adalah seperti menyewakan harta yang tidak bergerak (tanah), rumah kios, pekarangan, kendaraan untuk dinaiki atau mengangkut barang, pakaian, perhiasan untuk dikenakan, dan sebagainya dengan syarat kemanfaatan barang yang disewakan tersebut kemanfaatan yang mubah. Contoh *ijarah* yang kedua yaitu akad *ijarah* terhadap suatu pekerjaan tertentu, seperti mengupah seseorang di suatu bangunan, mengupah seseorang untuk menjait baju dan lain sebagainya merupakan pekerjaan-pekerjaan yang boleh mengupah seseorang untuk melakukannya. *Ijarah* yang kedua bentuknya di atas adalah diisytarakan dan mubah berdasarkan dalil dari Al-Quran, Sunnah dan Ijma

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ
أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَادُّوهُنَّ
أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاسَرْتُمْ فَسَرِّضْ لَهُنَّ أُخْرَىٰ
(QS. Al Talaq:6)

Artinya : Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika

⁴² Wahbah Az zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu Jilid 7*, (Depok: Gema Insani, 2011),

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 di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.⁴³

Ijarah berasal dari kata *اَجَرَ* menurut etimologi berarti *بَاعَ*

الْمَنْفَعَةَ (menjual manfaat).⁴⁴ Pemilik yang menyewakan manfaat disebut *mu'ajjir* (orang yang menyewakan). Sedangkan pihak lain yang memberikan sewa disebut *musta'jir* (orang yang menyewa atau penyewa). Sesuatu yang diadakan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan), sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah). Upah dimasukkan ke dalam wilayah fiqih muamalah, yakni dalam pembahasan tentang *ujrah*.⁴⁵

Lafal *Al-Ijarah* dalam bahasa arab berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. *Al-ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi kebutuhan hidup dalam memenuhi keperluan hidup manusia.⁴⁶ Secara terminologi pertama ulama hanafiyah mendefinisikan dengan transaksi terhadap suatu imbalan.⁴⁷ Kedua Ulama Syai'iyah mendefinisikan transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu. Ketiga Ulama Malikiyah mendefinisikan *Al-Ijarah* yaitu pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.

Allah menciptakan manusia sebagai makhluk yang tidak bisa hidup sendiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lingkup muamalah ialah upah-

⁴³ Op.Cit., Al-Quran dan Terjemahan, h.

⁴⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2010), h. 318

⁴⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13*, Terjemahan Kamaludin A. Marzuki, (Bandung: PT Al-Ma'arif, 1998), Cet. 2, h. 18.

⁴⁶ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta : Griya Media Pratama 2007, h. 228

⁴⁷ *Ibid.*, h. 228

mengupah, yang dalam fiqh Islam disebut *ijarah*. Kerjasamanya disebut *al ijārah*. *Al ijārah* berasal dari kata “*al ujah*” atau “*al ajru*” yang menurut bahasa berarti al ‘*iwad* (ganti), dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan. Menurut istilah *ijārah* adalah perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian atau pemungutan hasil dari manusia, benda atau binatang. Pada garis besarnya *ijārah* terdiri atas dua pengertian, yaitu: pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu ‘*ain*, seperti: rumah dan pemakaian. Kedua, pemberian akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan. Pengertian pertama mengarah pada sewa-menyewa, sedangkan pengertian yang kedua lebih tertuju kepada upah mengupah.

Ensiklopedi Islam menyebutkan bahwa *ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Dengan kata lain, *ijarah* adalah pemilikan manfaat dari sesuatu yang halal dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan ganti rugi.⁴⁸

Ensiklopedia Fikih Indonesia menyebutkan *ijarah* adalah transaksi yang memperjualbelikan manfaat suatu harta benda, sedangkan kepemilikan pokok benda itu tetap pada pemiliknya. Transaksi *ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah yang banyak dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁴⁹

Para ulama dengan redaksi yang berbeda mengemukakan secara terminologi, sebagai berikut :

Pertama, fuqaha Hanafiyah:

عَقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ بِعَوَضٍ

⁴⁸Abdul Aziz Dahlan, dkk. (Ed.), *Ensiklopedi Islam*, Jilid I, (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2003), Cet. IX, h. 229.

⁴⁹Ahmad Sarwat, *Ensiklopedia Fikih Indonesia Muamalat* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2018), Cet. 7, h. 115.

Artinya: “*Akad terhadap manfaat dengan adanya kompensasi/imbalan*”.⁵⁰

Kedua, Malikiyah dan Hanabilah berpendapat yang dimaksud dengan *ijarah* adalah:

تَمْلِيكَ مَنَافِعَ شَيْءٍ مُّبَاحَةٍ مُدَّةَ مَعْلُومٍ بِعَوَظٍ

Artinya: “*Kepemilikan terhadap manfaat sesuatu yang diperbolehkan pada waktu yang diketahui disertai dengan adanya kompensasi/imbalan*”.⁵¹

Ketiga, menurut fuqaha Syafi’iyah yang dimaksud dengan akad *ijarah* adalah:

عَقْدٌ عَلَى مَنفَعَةٍ مَقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مُّبَاحَةٍ قَابِلَةٌ لِلبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَظٍ مَعْلُومٍ

Artinya: “*Akad atas suatu kemanfaat yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu*”.⁵²

Bedasarkan makna/definisi di atas, makna akad *ijarah* tidak boleh dibatasi oleh syarat. Akad *ijarah* tidak berlaku pada pepohonan untuk diambil buahnya, karena hanya ditujukan kepada manfaatnya. Akan tetapi Ibn Qayyim al-Jauziyyah (691-751 H/1292-1350 M) pakar fiqih hambali menyatakan bahwa pendapat Jumhur piqih itu tidak didukung pada oleh Al-Qur-an, As-Sunnah, Ijmak dan Qiyas. Menurutny yang menjadi prinsip syariat Islam adalah bahwa suatu materi yang berevolusi secara bertahap hukumnya sama dengan

⁵⁰ Ibn al-Humam al-Hanafi, *Takmilat Syarah Fath al-Qadir* (Beirut: Dâr al-Kutub al-ilmiiyah, 2003), Juz. IX, h. 58.

⁵¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah* (Beirut: Dar al-Fikr, 1983), h. 198.

⁵² Taqi al-Din Abu Bakar Muhammad Ibn al-Husaini, *Kifâyat al-Akhyâr fi hill ghatay al-Ikhtishar* (Damaskus: Dâr al-Khair, 1994), h. 294

manfaat.⁵³ Oleh sebab itu Ibn Al-Qayyim menyamakan antara manfaat-manfaat dengan pemberi wakaf.

Ulama Asy-Syai'iyah akad *ijarah* adalah akad atas sesuatu yang mengandung maksud tertentu dan mubah serta menerima pengganti dengan dengan pengganti tertentu.⁵⁴ Ada yang menerjemahkan *ijarah* sebagai jual beli jasa, yakni mengambil manfaat tenaga manusia ada juga yang menerjemahkan sewa-menyewa yakni mengambil manfaat dari barang.

Jumhur Ulama Fiqih berpendapat bahwa *ijarah* adalah menjual manfaat yang boleh disewakan adalah manfaat bukan bendanya. Wabah Al-Juhaili mengutip pendapat Ibnu Qayyim dalam *I'lam Al Muqqa'i'in* bahwa manfaat sebagai asal *ijarah* sebagaimana ditetapkan ulama fiqih asal fasid (rusak) sebab tidak ada landasannya, baik dari Al-Quran, As Sunnah, Ijma dan Qiyas.⁵⁵

Dr. Muhammad Syafi'i Antonio berpendapat bahwa *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang dan jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti oleh pemindahan kepemilikan.⁵⁶ Menurut Komplikasi Hukum Ekonomi Syariah *ijarah* adalah sewa dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran. Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional *ijarah* merupakan Aqad pemindahan hak guna atas suatu barang dan jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah tanpa diikuti dalam pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.⁵⁷

Ijarah juga dapat dikatakan dalam kontrak bank sebagai pihak yang menyewakan barang dengan nasabah sebagai penyewa, yang

⁵³ Ibid., h. 229

⁵⁴ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, Bandung :Pustaka Setia, 2001. h. 121.

⁵⁵ Ibid., Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah* h. 122.

⁵⁶ Mardani. *Fiqh Ekonomi Syariah*. (Jakarta: PT. Fajar Interprama Mandiri 2015).h.225.

⁵⁷ Adiwarman A Karim. *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuanagan*.(Jakarta: PT Rajagraindo Husada. 2014). h. 143

mentukan biaya sewa disepakati oleh pihak bank dan pihak penyewa. *Ijarah* berasal dari kata *al ajru* yang artinya adalah *al iwadh* dalam bahasa Indonesia ganti dan upah.⁵⁸ Dalam arti luas *ijarah* adalah suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.

Dalam fiqh Islam *ijarah* yaitu memberikan sesuatu untuk disewakan. Menurut fatwa DSN *ijarah* didefinisikan sebagai akad pemindahan hak guna atas suatu barang dalam waktu tertentu dengan pembayaran sewa tanpa diikuti dalam pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.

Dalam transaksi perbankan bank memberi aset tetap kemudian disewakan kepada nasabah dengan biaya sewa yang tetap sampai dengan jangka waktu tertentu. Bank dapat membeli aset tetap yang ditunjuk oleh bank syariah kemudian setiap aset dioperasikan maka pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa tanpa diikuti oleh pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.

Sedangkan dalam buku KHES buku II Pasal 2220 Ayat 9 *ijarah* adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran.⁵⁹ Selain itu sewa-menyewa sebagaimana perjanjian lainnya, yaitu merupakan perjanjian yang bersifat konseksual. Dimana perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum, yakni yang apabila sudah berlangsung maka pihak yang menyewakan berkewajiban untuk menyerahkan barang kepada pihak penyewa dan dengan diserahkannya manfaat barang atau benda, maka pihak penyewa berkewajiban untuk menyerahkan uang sewanya. Ketentuan lain yang terkait akad sewa terdapat dalam fatwa DSN MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang terkait akad *ijarah* ada juga dengan

⁵⁸ *Ismail, Perbankan syariah*, Jakarta: PT Kharisma Putra Utama 2016, h.160

⁵⁹ *Siska Lia Sulistiawati, Hukum Pedata Islam*, Jakarta : Sinar Graika, 2018. h.178

pengembangan akad *ijarah mawshufah fi dzimmah* dan *ijarah mutahiah bitamlik* dan dalam KHES Pasal 251-290 baik terkait akad *ijarah murni* maupun akad turunannya seperti *ijarah mutahiah bitamlik*.

Syaikh Syihab al Din dan Syaikh Umairah menjelaskan *ijarah* ialah “Akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu”. Muhammad Al Syarbini al Khatib menjelaskan *ijarah* adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.⁶⁰ Upah dimasukkan ke dalam wilayah fiqih muamalah, yakni dalam pembahasan tentang *ujrah*.⁶¹

Taiyyudin an-Nabhani mengatakan bahwa upah dapat dibedakan menjadi:⁶²

- a. Upah (*ajrun musamma*) yaitu upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut, tidak ada unsur paksaan.
- b. Upah (*ajrun misl*) yaitu upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.

Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Sedangkan mengupah adalah memberi ganti atas pengambilan manfaat tenaga dan orang lain menurut syarat-syarat

⁶⁰Hendi Subendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013) Cet.3,h. 114.

⁶¹Abdurrahman Al Jaziri, *Fiqh Empat Mazhab*, alih bahasa oleh Moh. Zuhri, (Semarang: as-Syifa, 1994), h. 166.

⁶²Taiyyudin an-nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*, alih bahasa Muhammad Maghfur Walid (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h, 803.

tertentu. Untuk mengetahui definisi upah versi Islam secara menyeluruh, telah disebutkan dalam Surat :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمٍ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (AT-Taubah : 55)

*Yang artinya : Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*⁶³

Dalam surat At Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling penting dalam Ayat ini adalah penegasan Allah bahwasanya motivasi atau niat bekerja itu haruslah benar dan apabila motivasi bekerja tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di kekhalifahan Islam.

Quraish Shihab dalam bukunya yaitu Tafsir Al Misbah menjelaskan At Taubah:105 ini sbb: “bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”. Ganjaran yang dimaksud dala Ayat ini adalah upah atau kompensasi.

Menurut Syaikh Syihab dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud *ijarah* akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan memperbolehkan dengan imbalan yang diketahui

⁶³ Op.Cit.,Departemen Agama RI, Al Quran dan Terjemahannya,h.

ketika itu. Dan menurut Al Syarbini al Khatib ijarah adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.⁶⁴

Menurut Idris ahmad bahwa ijarah berarti upah-mengupah, mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.⁶⁵

Diantara hal yang paling penting, antara majikan dan buruh yaitu menempatkan dalam hubungan yang tepat dan memberikan aturan bagi hubungan timbal balik keduanya untuk mewujudkan keadilan antara mereka. Seorang pekerja berhak mendapatkan upah adil atas kontribusinya terhadap keluaran. Dan berlawanan dengan hukum bagi seorang majikan muslim untuk mengeksploitasi pekerjaannya. Upah merupakan harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya atas produksi kekayaan. Untuk menentukan standar upah yang adil ada batasan-batasan yang menunjukkan eksploitasi terhadap pekerja Islam mengajarkan bagaimana menetapkan upah yaitu tidak melakukan kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi buruh.

Taqiyyudin an-Nabhani mengatakan bahwa upah dapat dibedakan menjadi:⁶⁶

- c. Upah (*ajrun musamma*) yaitu upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut, tidak ada unsur paksaan.

⁶⁴ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2005. H..114

⁶⁵ *Ibid.*, h. 115

⁶⁶ Taqiyudin an-nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*, alih bahasa Muhammad Maghfur Walid (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h, 803.

d. Upah (*ajrun*) *misl* yaitu upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.

Dari berbagai terminologi tersebut di atas, secara substansial bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* yaitu mencakup transaksi terhadap suatu pekerjaan tertentu serta adanya kompensasi atau imbalan yang disebut dengan upah mengupah.

1.2.Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.⁶⁷

Upah kerja lembur adalah tenaga kerja yang melakukan kerja lembur melebihi waktu jam kerja. Sebagaimana pada pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yaitu :

1. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari dalam satu minggu
2. 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari dalam 1 minggu

Pasal 78 Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 berbunyi :

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud pada 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
 - a. Ada persetujuan pekerja buruh yang bersangkutan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

⁶⁷ Pasal 1 ayat 1 PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

2. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.⁶⁸

2. Dasar Hukum Upah Mengupah

- a. Sumber dari Al-Quran, Allah berfirman :

(QS Ar-Rahman:9) وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ

Artinya: “*dan Tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu.*”⁶⁹

Dan tegakkanlah timbangan di antara kalian dengan adil dan janganlah kalian mengurangi timbangan atau takaran jika kalian menimbang atau untuk orang lain.

QS Al Mutaffifin ayat :1 yang berbunyi :

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ
(Q.S.: Mutaffifin ayat 1)

Artinya : *Kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang. (yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dipenuhi*

Azab besar bagi orang-orang yang curang dalam takaran dan timbangannya, yaitu orang-orang yang bila mereka membeli dari manusia dengan takaran atau timbangan, mereka menakar dan menimbang secara penuh, tetapi manakala mereka menimbang dan menakar untuk manusia, mereka mengurangi timbangan dan takaran, dan terkadang salah satu dari mereka memiliki dua takaran, satu untuk menakar bagi orang lain dan satu takaran lagi untuk menakar bagi dirinya sendiri.

Q.S. an-Nahl: 90

⁶⁸ Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 (Redaksi Sinar Grafika : Jakarta 2016), h. 32

⁶⁹ Departemen Agama RI, Alquran dan Terjemahan, h. 559.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾ (QS An-Nahl:90)

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.*

Adil adalah menggambarkan keseimbangan dan keharmonisan. Nilai-nilai keadilan menuntut antara lain agar orang memberikan kepada orang lain sesuatu yang menjadi haknya.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا
بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾ (QS An-Nisa) 58

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat*”.⁷⁰

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ﴿١٩﴾ (QS Al Ahqaf:19)

Artinya: “*dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*”

وَيَصْنَعُ الْفُلْكَ وَكَلَّمَا مَرَّ عَلَيْهِ مَلَأُ مِنْ قَوْمِهِ سَخِرُوا مِنْهُ قَالَ إِنْ تَسْخَرُوا
مِنَّا فَإِنَّا نَسْخَرُ مِنْكُمْ كَمَا تَسْخَرُونَ ﴿٣٨﴾ (QS Hud:38)

Artinya: *Dan mulailah Nuh membuat bahtera. Dan setiap kali pemimpin kaumnya berjalan meliwati Nuh, mereka mengejeknya. Berkatalah Nuh: "Jika kamu mengejek kami, maka sesungguhnya*

⁷⁰ Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro,2002) h. 87

*kami (pun) mengejekmu sebagaimana kamu sekalian mengejek (kami)*⁷¹

b. Hadis Rasulullah tentang Upah

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

(HR Abu Ya'la Ibnu Majah, Ath-Thabrani dan AT Tirmizi)

*Artinya : Berikanlah Upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringat mereka. (HR Abu Ya'la, Ibnu Majah, ath-thabrani, dan at-Tirmizi).*⁷²

Hadis Nabi menyuruh umatnya untuk memberikan upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya mengandung dua hal penting yaitu

1. Sebagai pekerja seorang harus dituntut menjadi pekerja keras profesional dan sungguh-sungguh. Hal ini diisyaratkan secara simbolis dengan perkataan Rasulullah “pekerjaan yang mengandung keringat”.
2. Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu.

نَهَى عَنْ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ : أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ
اسْتَجَارَ الْأَجِيرَ يَعْنِي حَتَّى يُبَيِّنَ لَهُ أَجْرَهُ أَخْبَرَنَا (رواه البخاري)

Artinya: Dari Abi Sa'id al-Khudri, bahwasanya Rasulullah SAW melarang mempekerjakan seorang pekerja sehingga ia menjelaskan upahnya” (H.R Bukhari).

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ

Artinya : Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu)

⁷¹ Ibid., h.

⁷² Ibid., h.

termasuk kezholiman.(HR Bukhari)

لِي الْوَاجِدِ يُجِلُّ عِرْضَهُ وَعُقُوبَتَهُ

Artinya : Orang yang menunda kewajiban halal kehormatan pantas mendapatkan hukuman.(HR. Abu Daud)

Dari ‘ Abdullah bin ‘Umar, Nabi bersabda: Dari Umar Radliyallahu ‘anhu bahwa Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa Sallam bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ. رواه ابن ماجه

Artinya: Dari ‘Abd. Allah ibn Umar katanya: Rasulullah Saw., bersabda, “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya. (Riwayat Ibnu Majah: 397).⁷³

Hadis ini mengartikan untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesai pekerjaannya, sebab menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezholiman.⁷⁴

3. Rukun dan Syarat upah mengupah

Rukun *Ijarah* menurut ulama Hanafiyah itu hanya ada satu yaitu Ijab (ungkapan menyewakan) dan Qobul (persetujuan terhadap sewa menyewa) menurut ulama Hanafiah bahwa orang yang berakad sewa, imbalan dan manfaat termasuk syarat *ijarah* bukan rukunnya. Akan tetapi jumhur ulama menyatakan bahwa rukun *Al-Ijarah* itu ada empat yaitu : (a) Orang yang berakad, (b) Sewa/Imbalan (c) Manfaat dan Sighat (Ijab dan qobul)

Rukun dan syarat dalam *ijarah* atau upah mengupah meliputi:⁷⁵

A. Rukun *ijarah*

1. *Mu’jir* yaitu orang yang memberikan upah dan menyewakan

⁷³ Muhammad Bin Yazid Bin Majah, *Sunan Ibn Majah*, Juz II, No.2443 (Dâr Ihya ‘al-Kutub ‘al-Arabiyah, 2009), h. 816

⁷⁴ Rachmad Syaifei, *Fiqih Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 124.

⁷⁵ *Ibid.*, Rahmat Syafe’i, *Hukum Muamalah*, h. 130.

2. *Musta'jir* yaitu orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu
3. *Ma'qud alaih* atau objek yaitu pekerjaan dan barang yang dijadikan objek kerja harus memiliki manfaat yang jelas.
4. *Sighat* (*ijab* dan *qabul*). *Ijab* merupakan pernyataan dari pihak pertama (*mu'jir*) untuk menyewakan barang atau jasa yang dipinjamkan oleh *mu'jir*.
5. *Ujrah* atau imbalan atau upah yaitu upah sebagaimana terdapat dalam kamus umum Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagaimana yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

B. Syarat *ijarah*

1. Kedua orang yang berakad harus baligh dan berakal
2. Menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ijarah*
3. Manfaat yang menjadi objek *ijarah* harus diketahui secara sempurna
4. Objek *ijarah* boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak cacat.
5. Manfaat dari objek tersebut harus dibolehkan oleh agama, maka tidak boleh *ijarah* terhadap maksiat
6. Upah atau sewa dalam akad harus sesuai dengan adat kebiasaan setempat.

Rukun dan syarat *ijarah* menjelaskan bahwa *ujrah* disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak. Untuk pembayaran *ujrah*, jika *ijarah* adalah pekerjaan maka kewajiban pembayaran *ujrah*nya adalah pada waktu berakhirnya pekerjaan.⁷⁶

Pendapat lain, Syarat-syarat *ijarah* dalam akad *ijarah* ada dua maam

⁷⁶Sohari Sahrani dan Ru'fah Abdullah, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Graha Indonesia, 2011), h. 172.

sebagai berikut:⁷⁷

1. Hendaknya upah tersebut adalah harta yang bernilai dan diketahui Syarat ini disepakati oleh ulama maksud syarat ini sudah dijelaskan pada pembahasan akad jula beli. Landasan hukum diisyaratkan mengetahui sabda Rasulullah “Barang siapa mempekerjakan pekerja hendaknya ia memberitahu upahnya.
2. Upah tidak berbentuk manfaat sejenis dengan ma’uqud Alaih (objek akad) yaitu upah tidak berbentuk manfaat seperti, ijarah tempat tinggal dibayar dengan tempat tinggal, jasa dibayar dengan jasa, pegunungan dibayar dengan pegunungan, petani dibayar dengan petani.

Syarat-syarat Al- Ijarah sebagai transaksi umum, al *ijarah* baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Adapun syarat-syarat *al ijarah* sebagai berikut :⁷⁸

1. Untuk kedua orang yang berakad menurut ulama Syai’iyah dan Hanabilah disyaratkan telah balig dan berakal. Oleh sebab itu apabila orang belum dan tidak berakal menurut mereka al ijarahnya tidak sah. Akan tetapi ulama malikiyah dan Hanafiyah kedua orang berakad itu tidak harus mencapai usia baligh tetapi anak mumayyiz pun boleh melakukan akad *ijarah*.
2. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaan untuk melakukan akad ijarah. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu maka akadnya tidak sah. Hal ini dinyatakan dalam firman Allah dalam surah An-Nissa : 29 yang berbunyi :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا
(QS. An-Nissa : 29)

⁷⁷ Wahbah Al- Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, (Depok: Gema Insani, 2011

⁷⁸ Op.Cit., *Fiqih Mualamah*. h

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. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

3. Manfaat yang menjadi objek ijarah harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari, apabila manfaat yang akan menjadi objek ijarah itu tidak jelas maka akadnya tidak sah.
4. Objek *al-ijarah* itu boleh diserahkan dan dipergunakan langsung dan tidak bercacat.
5. Objek *al-ijarah* dihalalkan oleh syara.
6. Objek *al-ijarah* merupakan suatu yang biasa disewakan.
7. Ulama Hanafiyah mengatakan upah sewa-menyewa itu tidak sejenis dengan manfaat yang disewa, misalnya dalam sewa menyewa rumah. jika rumah dibayarkan dengan penyewa kebun menurut mereka *al-ijarah* seperti ini diperbolehkan.

Pendapat lain Adapun rukun dan syarat *al-ijarah* sebagai berikut :

1. *Mujir* dan *Mustajir* orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mujir* adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan dan *mustajir* adalah orang yang menerima untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. Disyaratkan pada *mujir* dan *mustajir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharruf* dan saling meridhai.
2. *Sighat* dan ijab qabul *mujir* dan *mustajir* ijab qabul sewa menyewa dan upah mengupah.
3. *Ujrah* diisyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah.
4. Barang yang disewakan ataupun sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah diisyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut ini :
 - a. Hendaknya barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.

- b. Hendaknya benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya.
- c. Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah menurut syara bukan hal yang dilarang.
- d. Benda yang disewakan diisyaratkan kekal hingga yang ditentukan menurut perjanjian akad.

Prinsip pokok minimal pembiayaan ijarah yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :⁷⁹

1. Dalam akad ijarah fisik dari komoditas yang disewakan tetap dalam kepemilikan yang menyewakan dan hanya manfaatnya yang dialihkan kepada penyewa.
2. Sampai waktu ketika aset objek sewa dikirim kepada penyewa, biaya sewa belum bisa dikenakan
3. Sewa dapat diakhiri sebelum waktunya.
4. Kontrak sewa akan berakhir apabila sewa tidak memberikan manfaatnya.⁸⁰

Adapun pendapat lain rukun *ijarah* yaitu aqid, sighat, ujah, manfaat dan sedangkan syarat ijarah sendiri yaitu :

1. Syarat terjadinya aqad

Syarat ini inqad berkaitan dengan *aqid* at akad dan tempat akad. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam jual beli menurut ulama hanafiyah aqid (orang yang melakukan akad) diisyaratkan harus berakal dan *mumayyiz* dipandang sah bila telah diizinkan walinya. Ulama malikiyah berpendapat bahwa *tamyiz* adalah syarat ijarah dan jual beli sedangkan baligh adalah syarat penyerahan. Dengan demikian anak yang *mumayyi* adalah sah. Ulama Hanabilah dan Syafi'iyah mensyaratkan orang yang akan harus mukallaf yaitu baligh dan berakal sedangkan anak *mumayyiz* belum dapat dikategorikan ahli akad

⁷⁹ Ascarya, *Akad dan Produk Bank syariah*, (jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 166.

⁸⁰ *Ibid.*, h. 167

2. Syarat pelaksanaan

Agar *ijarah* terlaksana barang harus dimiliki aqid atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk aqad. Dengan demikian *ijarah* yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya tidak menjadi adanya *ijarah*. Adapun syarat sah pelaksanaan *ijarah* yaitu :

1. Adanya keridhaan kedua belah pihak aqad
2. Mauqud alaih bermanfaat dengan jelas
3. Barang yang memenuhi secara syara
4. Kemanaatan benda diblehkan menurut syara
5. Tidak menyewa untuk pekerjaan yang diwajibkan kepadanya
6. Tidak mengambil manfaat bagi orang yang disewa
7. Manfaat mauqud alaih sesuai dengan keadaan yang umum

Syarat upah para ulama telah menetapkan syarat upah : (1) berupa harta tetap yang dapat diketahui (2) tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah*, seperti menyewa rumah untuk ditempati dengan menempatirumah tersebut.⁸¹

Rukun sewa *ijarah* dalam KHES Pasal 251 yaitu pihak yang menyewa, pihak yang menyewakan, benda yang diijarahkan, dan akad. Adapun syarat-syarat terhadap rukun sewa *ijarah* yaitu sebagai berikut :

1. Rang yang menyewakan
2. Orang yang menyewa dalam hal ini diisyaratkan baligh, berakal dan atas kehendak sendiri

Dalam hal ini barang atau benda yang disewakan:

1. Barang yang disewakan harus bermanfaat
2. Barang yang disewakan bukan termasuk barang-barang yang dilarang
3. Barang yang disewakan harus diketahui jenis, kadar, siatnya
4. Barang yang disewakan harus tahan lama atau kekal atnya
5. Barang yang disewakan dapat diserahkan oleh pemilik barang kepada penyewa.

⁸¹ Op.Cit., Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, Bandung : Pustaka setia , 2001. h. 125.

6. Sighat atau akad dalam hal ini diisyaratkan
7. Akad perjanjian dilakukan sebelum barang yang disewa itu dipergunakan atau dimanfaatkan
8. Ijab kabul tidak disangkut pautkan dengan urusan lain yakni antara penyewa dan yang menyewakan
9. Dalam akad atau ijab harus ditentukan waktu sewanya, apakah seminggu atau sebulan atau setahun dan seterusnya.

Selain itu dalam KHES Pasal 261 bahwa uang ijarah tidak harus dibayar apabila akad ijarah batal dan harga ijarah yang wajarnya yaitu harga ijarah yang ditentukan oleh ahli yang berpengalaman dan juga terkait metode pembayaran diatur dalam KHES Pasal 263 yaitu berdasarkan pada kesepakatan.⁸² Prinsip pengupahan dalam Islam yaitu:

- a) Upah dibayarkan setelah pekerjaan selesai (sebelum keringat pekerja kering
- b) Upah hendaknya dibayar secepatnya sesuai perjanjian
- c) Upah diberikan dengan ukuran yang patut
- d) Majikan menetapkan upah sebelum buruh bekerja

Konsep pemberian upah bagi pekerja memiliki beberapa syarat. Sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *ujrah* (upah) tersebut ialah sebagai berikut:⁸³

- 1) 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.
- 2) Upah harus berupa *mal mutaqaawwim* dan upah harus dinyatakan secara jelas. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.

⁸² Ascarya, *Akad dan Produk Bank syariah., Op.Cit.* h.180.

4. Mekanisme Penetapan Upah

4.1. Sekilas Sejarah Penetapan Upah dalam Islam

Menurut pandangan Islam, benar atau tidaknya sebuah kebijakan pemimpin atau penyelenggara pemerintahan bergantung pada implikasinya, terhadap rakyat. Jika kebijakan itu berimplikasi pada kemaslahatan maka dianggap benar oleh syariat. Sebaliknya, jika kebijakan tersebut berdampak *mafsadat* pada rakyat maka dianggap menyalahi syariat. Salah satu kaidah fiqh yang sangat populer di kalangan umat Islam mengatakan: “Kebijakan pemimpin terhadap rakyatnya dikaitkan dengan kemaslahatan”. Dalam tataran aplikasi, kebijakan pemimpin yang didasarkan kemaslahatan rakyat dikemukakan salah satunya dalam penentuan jumlah gaji.

Seorang pemimpin, pejabat, dan pegawai dalam berbagai levelnya, berhak mendapatkan gaji (biaya hidup). Hal ini bukan berarti bahwa mereka adalah buruh, melainkan sebagai abdi negara (*khadim al ummah*). Hak ini dapat dibenarkan sebagai konsekuensi logis dari tersitanya sebagian besar waktu mereka untuk menjalankan tugas keumatan, sehingga tidak ada waktu yang cukup bagi mereka untuk mencari nafkah. Ini adalah logika sehat yang dijustifikasi dari amaliah sahabat (*atsar ash-shahabah*). Hal ini juga bisa dijadikan dasar bagi keabsahan pemberian gaji dalam pandangan syariat.

Menanggapi pertanyaan sang Khilafah, mereka mengajukan kadar dengan ukuran besar, sementara Sayyidina Ali bin Abi Thalib ra., diam saja. Kemudian, Sayyidina ‘Umar bertanya kepada Sayyidina Ali ra., “Bagaimana pendapatmu?”

Sayyidina Ali menjawab:

مَا أَصْلَحَكَ وَأَصْلَحَ عِيَالِكَ بِالْمَعْرُوفِ أَيْسَ لَكَ مِنْ هَذَا الْمَالِ غَيْرُهُ

Artinya : “Gaji yang halal bagimu adalah kadar harta yang layak bagimu dan keluargamu menurut adat, tidak lebih dari itu.”

4.2. Teori Mekanisme Penetapan Upah Menurut Hukum Ekonomi Syariah

Islam menegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi imbalan dalam pekerjaan yang sama, serta imbalan yang akan diterima oleh seseorang disesuaikan dengan *ikhtiyar* yang dilakukannya secara baik (sesuai dengan prosedur) dan benar (tidak bertentangan dengan ketentuan *syara'*). Pada dasarnya setiap transaksi barang atau jasa antara dua belah pihak akan menimbulkan kompensasi. Pada terminologi fiqih mu'amalah transaksi antara barang dengan uang disebut *saman* (harga/ *price*), sedangkan transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah* (upah/*wage*). Seseorang yang bekerja pada dasarnya melakukan suatu transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik dengan uang.⁸⁴

Prinsip pengupahan dalam Islam yaitu:

- a) Upah dibayarkan setelah pekerjaan selesai (sebelum keringat pekerja kering)
- b) Upah hendaknya dibayar secepatnya sesuai perjanjian
- c) Upah diberikan dengan ukuran yang patut
- d) Majikan menetapkan upah sebelum buruh bekerja

Konsep pemberian upah bagi pekerja memiliki beberapa syarat. Sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *ujrah* (upah) tersebut ialah sebagai berikut :⁸⁵

1. 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.

2. Upah harus berupa *mal mutaqaawwim* dan upah harus dinyatakan secara jelas. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.

Berikut teori mekanisme penetapan upah diantaranya :

1) Teori Perubahan Hukum

Hukum tidak bisa lepas dari dinamika kehidupan manusia. “Di mana ada masyarakat di sana ada hukum”. Oleh karena itu, hukum harus selalu mengikuti irama perkembangan masyarakat, artinya dalam masyarakat yang maju dan modern harus memiliki hukum yang maju dan modern pula.

Islam menginginkan upah yang diterima harus bersifat cukup dan layak untuk memenuhi segala kebutuhan pekerja. Terdapat dua perkara yang harus dijadikan dasar pertimbangan menentukan kadar upah berkecukupan:⁸⁶

- a) Upah harus mengambil kira nilai pekerjaan. Ini termasuk memperhitungkan status dan kualitas pekerja yang melaksanakan tanggung jawab dan amanah. Dalam hal ini tidaklah wajar untuk menyamakan antara orang berilmu dengan yang tidak berilmu, antara pintar dengan yang bebal, antara yang tekun dengan yang malas dan antara yang pakar dengan bukan pakar. Menyamakan dua hal yang berbeda adalah kezaliman dan membedakan dua hal yang serupa juga penyimpangan daripada garis keadilan.
- b) Majikan harus mengambil kira keperluan asas manusia. Keperluan-keperluan ini atau istilah syara’nya “*dharuriyyah*” termasuk makanan, minuman, pakaian, penginapan, pendidikan anak-anak dan keperluan asas yang lain. Menurut Imam

⁸⁶ *Mekanisme Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Lampung Dalam PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah* 29 November 2019
http://repository.radenintan.ac.id/view/creators/HANIM_PUTR

Nawawi dalam *Al-Majmu' An-Nawawi* soal *dharuriyyah* atau keperluan ini bukanlah sesuatu yang dapat ditentukan kadarnya secara mutlak, dan bahkan bentuknya tidak serupa di antara setiap orang.

Oleh karena itu ekonomi Islam mengakui adanya perbedaan upah yang diterima karena adanya perbedaan kemampuan dan bakat yang berakibat pada perbedaan hasil material. Pekerja berhak atas gaji yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat saling melengkapi. Kelebihan tersebut tidak selalu berarti yang satu dianugrahi derajat lebih tinggi dari yang lain, tetapi yang dimaksud kelebihan keahlian dalam bidang kerja masing-masing. Kelebihan atau keahlian yang berbeda-beda mendorong terjadinya perbedaan derajat di antara para pekerja berikut perbedaan imbalan jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Islam mengakui adanya perbedaan kemampuan dan bakat yang berakibat perbedaan pendapatan serta imbalan material.

Upah juga harus memasukan nilai moral atau kemanusiaan demi menjamin kesejahteraan dan kemaslahatan umum, sehingga upah yang ditetapkan mampu mencukupi kebutuhan pokok (*dharuriyyah*), seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, dan kesehatan para pekerja dengan baik dan layak sesuai dengan kebiasaan yang berlaku di suatu daerah atau wilayah tertentu.

2) Teori Keadilan

Yusuf al-Qaradhawi lebih memperjelas dua faktor penentu upah seperti yang telah disebutkan. al-Qaradhawi menjelaskan bahwa upah ditentukan oleh faktor nilai kerja (faktor obyektif) dan faktor kebutuhan pekerja (faktor subyektif). Dengan adanya faktor nilai kerja, maka tidak mungkin menyamakan upah antara orang yang berpendidikan dengan yang tidak berpendidikan. Sebab menyamakan orang yang berbeda termasuk tindakan yang zalim.

Penetapan upah pekerja didasarkan pada manfaat atau jasa yang telah diberikan seorang pekerjaan kepada perusahaan, selain itu, para majikan harus memperhatikan dua hal. Pertama, nilai kerja, karena tidak mungkin menyamakan yang pintar dengan yang bodoh, yang tekun bekerja dengan yang bekerja asal-asalan serta yang ahli dengan yang bukan ahli. Menyamakan kedua istilah tersebut adalah merupakan tindakan kezaliman; kedua, sesuai dengan kebutuhan sebab seseorang memiliki kebutuhan kemanusiaan yang pokok dan wajib dipenuhi baik kebutuhan sandang, papan, transport, pengobatan, pendidikan untuk anak-anak, dan segala hal yang harus dipenuhi.

Adanya faktor kebutuhan pekerja, maka upah ditentukan berdasarkan kebutuhan pokok pekerja di mana kebutuhan tersebut termasuk juga kebutuhan nafkah untuk keluarganya. Akan tetapi faktor penentu upah yang disebutkan Al-Qaradhawi tersebut berhubungan dengan pegawai pemerintah. Pekerja yang bekerja di pemerintahan, di samping mendapat upah yang mencukupi keperluan hidup, mereka juga dapat fasilitas dan tunjangan yang lain.

Keadilan merupakan prinsip asasi yang sangat ditekankan dalam Islam. Perintah berbuat adil dinyatakan tidak kurang dari 56 ayat-ayat dalam al-Qur'an, terutama dalam konteks penegakan hukum. Misalnya, dalam firman Allah Swt.,:

وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ^ع

Artinya: “... apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil ...” (Q.S. an-Nisa: 58)

Keadilan diwujudkan dengan memperlakukan semua manusia secara sama serta memposisikan mereka sesuai dengan sifat dan kondisinya masing-masing. Setiap orang yang mempunyai prestasi berhak mendapatkan *reward* (hadiah atau pujian), sebagaimana

setiap orang yang bersalah berhak atau wajib mendapatkan *punishment* (hukuman atau sanksi). Setiap orang yang memiliki integritas dan kapabilitas berhak mendapatkan jabatan tertentu; setiap orang yang diyakini benar harus dibela; dan setiap orang yang diyakini salah tidak perlu dibela. Dengan demikian, menyerahkan tugas atau amanat kepada orang yang bukan ahlinya adalah sebuah kezhaliman.

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 kebajikan, di antaranya :

1. 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 yang berkenaan dengan kondisi keluarganya.
 - b. Keadilan harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha.

2. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.

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

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

2) Muamalat dilakukan atas dasar sukarela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan. Pada prinsip ini, antara pengusaha dan karyawan tidak ada unsur paksaan.

3) 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 di tempatnya, maka usaha yang dijalankan akan tetap bertahan dan maju. Bagi karyawan dapat menerima upah atau gaji sebagai tampahan pemasukan sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya dan karyawan pun mendapatkan pengalaman kerja.

Keadilan dalam Pengupahan ialah perlakuan sama yang didapat seseorang dari orang lain dengan hak dan derajat yang sama pula. Perkataan adil berasal dari bahasa arab, *adlun* yang berarti insaf, keinsafan, yang menurut etika baik dan lurus. Bahasa

latin diistilahkan dengan *justicia*, yang berarti keisafan, tidak berat sebelah, seimbang dan sama rata.⁸⁷

Adapun Empat prinsip ketenagakerjaan dalam Islam yaitu :⁸⁸

1. Kemerdekaan manusia

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

2. Prinsip kemuliaan derajat manusia.

Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya.

3. Prinsip keadilan.

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

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ
(QS. Al Hadid:25)

Artinya: Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama Al-Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi

⁸⁷ muhammad Suhi. *Analisis Sistem Pembayaran Upah Kerja pasa Sektor Pertanian ditinjau menurut Ekonomi Syariah* diakses pada 26 November 2019

⁸⁸ Islam Idwal. *Upah dan Tenaga Kerja* dalam di akses pada 26 November 2019

itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.

Adil di sini dimaksudkan juga dalam penyelenggaraan sarana-sarana penghidupan. Keadilan yang harus ditegakkan ialah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kuat menolong yang lemah, yang kaya membantu yang miskin, sebaliknya yang lemah pun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan dengan merongrong kepada yang kuat, yang miskin pun jangan merongrong yang kaya. Di samping itu keadilan dalam bidang ketenagakerjaan juga pada cara-cara memperoleh produksi, pendistribusian serta dalam pemanfaatannya.

4. Prinsip kejelasan aqad (perjanjian) dan transaksi upah

Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya. Akad merupakan keharusan untuk dibuat dalam rangka mengatur secara praktis hubungan pekerja-majikan yang meliputi: etika, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Selanjutnya perjanjian juga menegaskan nilai keadministrasian dan memegang teguh nilai moral yang berkaitan dengan kehalalan. Mengingat hal itu maka dalam transaksi amat diperlukan keterbukaan sehingga sikap spekulatif, penipuan, kolusi, korupsi dan lain-lain dalam berbagai kegiatan ekonomi dapat dihindari dan hal itu diharamkan oleh Islam karena praktek penipuan pasti akan merugikan pihak tertentu. Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan.

Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

Sistem Pengupahan dalam Islam harus dilakukan dengan tidak memberatkan kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan dan pihak pegawai. Yang dimana pegawai tidak bisa seenaknya meminta upah kepada perusahaan tanpa mempertimbangkan kemampuan perusahaan, dan perusahaan tidak bisa seenaknya tanpa menghiraukan pengorbanan pegawai. Dalam fiqih muamalah Umar Ibn Khataab dijelaskan bahwa upah harus dibayarkan pekerja harus memenuhi unsur keadilan dan kelayakan.⁸⁹

1. Prinsip keadilan dalam pengupahan

Pengertian keadilan dalam Islam dapat dimaknai menempatkan segala sesuatu yang tepat dan benar. Menyatakan tiga aspek dalam konteks Islam yaitu pertama menempatkan seseorang sesuai keahlian dan kemampuan kedua membuat keputusan tepat pada situasi yang ada ketiga memnepatkan kekayaan sesuai dengan fungsinya. Keadilan dalam pengupahan mencakup 3 hal yaitu :

a. Keadilan dalam besarnya upah karyawan

Keadilan dalam Islam memiliki makan seseorang individu memperoleh penghargaan sesuai dengan besar pengorbanan yang diberikannya. Dijelaskan dalam Al-quran At-Thalaq Ayat 6 Allah berfirman :

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضْ لَهُ الْآخَرَىٰ (QS. At-Thalaq: 6)

⁸⁹ Ima Amaliah. Harmonisasi Hubungan antara Perusahaan dan Pekerja Melalui Sistem Pengupahan Islam di akses pada 27 November 2019

Artinya : Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana 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 di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.

Maksud dari ayat ini yaitu seseorang yang memberi jasanya maka wajib bagi penerima jasanya wajib membayar upahnya.

Keadilan Islam tidak hanya menyangkut besar imbalan yang harus diberikan sesuai dengan besarnya usaha yang telah dicurahkan tiap-tiap individu.

b. Keadilan dalam Informasi

Transparan dalam pengupahan pembuatan kontrak kerja yang seimbang artinya kontrak dibuat dengan mengakomodir hak-hak yang berkewajiban kedua belah pihak.

c. Keadilan dalam pembayaran upah

Upah harus dibayarkan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan kerja. Alquran menjekaskan eksploitasi terhadap pekerja dalam bentuk apapun termasuk dalam pemotongan upah.

2. Kelayakan dalam Pengupahan

Selain memenuhi rasa keadilan upah juga harus memenuhi prinsip kelayakan bukan hanya memenuhi sekedar minimum sebagaimana yang diusung ekonomi konvensional saat ini, dimana upah hanya menjamin kebutuhan yang dasar paling minimum. Rasulullah pernah bersabda yang diriwayatkan oleh Abu Dzar :

Upah harus mampu memenuhi kebutuhan makanan, pakaian tempat tinggal jika pekerja belum punya pendamping maka majikan harus mencarikkannya.⁹⁰ dari hadis tersebut mendeinisikan bahwa upah yang siatnya materi meskinnya terkait dengan keterjaminan dan keterukupan sandang pangan.

Kelayakan dalam pengupahan tidak hanya dari aspek materi dan administrasi, akan tetapi menurut Umar terkait dengan perlindungan atas rasa sakit, liburan, serta jaminan sosial jika pegawai tersebut tidak lagi produktif.⁹¹

Upah yang dibayarkan harus adil sesuai dengan kebiasaan yang berlaku dengan mempertimbangkan bentuk keahlian serta harus dilakukan atas dasar kebebasan, kerelaan atas kemauan sendiri tanpa suatu bentuk paksaan. Oleh sebab itu tidak boleh mempekerjakan seseorang secara paksa, tidak boleh menganiaya ajir, tidak menghalang-halangi upahnya atau mengulur-ngulur pembayarannya.⁹² Karena barang siapa yang menggunkan jasa seorang pekerja tanpa memberinya upah sama saja memperbudaknya sebagaimana yang dikatakan oleh Fuqaha Islam yang disimpulkan dari sebuah hadis yang dianggap orang yang memakan tenaga jerih payah seorang pekerja sama saja seperti seseorang yang menjual seseorang yang berstatus merdeka memakan harga atas penjualan itu.⁹³

4.3. Mekanisme Upah Tenaga Kerja Lembur Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

1. Didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

pasal 88 berbunyi :

a. Pasal 88 ayat 1 :

⁹⁰ Ima Amaliah. *Harmonisasi Hubungan antara Perusahaan dan Pekerja Melalui Sistem Pengupahan Islam* di akses pada 27 November 2019

⁹¹ *Ibid.*, *Harmonisasi Hubungan antara Perusahaan dan Pekerja Melalui Sistem Pengupahan Islam* di akses pada 27 November 2019

⁹² Op.Cit, Wahbah Az zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu Jilid 7 h. 84*

⁹³ *Ibid.*, Wahbah Az zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu Jilid 7 h. 84*

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 88 Ayat 3 :

Kebijakan pengupahan melindungi pekerja buruh sebagaimana dimaksud meliputi :

- 1). Upah minimum
 - 2). Upah kerja lembur
 - 3). Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - 4). Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan di luar pekerjaan
 - 5). Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja, dll
- b. Adapun pasal 91 ayat 1 berbunyi :
1. Pengaturan Pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.
- c. Pasal 97 ayat 2 berbunyi :
1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud wajib membayar upah kerja lembur.

5. Kriteria Upah

Dilihat dari segi obyeknya, akad *al ijarah* dibagi ulama fiqh kepada dua macam yaitu : yang bersifat manfaat dan yang bersifat pekerjaan (jasa). Al ijarah yang bersifat manfaat umpamanya adalah sewa menyewa rumah, toko kendaraan, pakaian dan perhiasaan. Apabila manfaat itu merupakan yang dibolehkan syara untuk dipergunakan.

Al Ijarah yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara mempekerjakan sorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Al ijarah seperti ini menurut para Ulama Fiqih hukumnya boleh asal pekerjaannya jelas. Seperti buruh ukang jait, buruh pabrik dan lain sebagainya.

Dalam transaksi keuangan, ijarah dibagi menjadi dua jenis yaitu *ijarah* dan *ijarah muntahiya bittamlik* kedua jenis ini asalnya dari transaksi sewa-menyewa yang dikembangkan lembaga keuangan, namun kedua jenis akad sewa-menyewa ini memiliki perbedaan. Perbedaan kedua jenis terletak pada kepemilikan aset tetap yang disewa setelah masa sewa berakhir. Dalam akad ijarah aset tetap sebagai objek perjanjian sewa akan dikembalikan kepada pihak yang menyewakan setelah masa sewa itu berakhir. Dalam akad *ijarah muntahiya bittamlik* aset tetap menjadi objek sewa-menyewa akan menjadi milik penyewa pada saat masa jatuh tempo.⁹⁴

6. Berakhirnya Upah Mengupah

Para ulama fiqh menyatakan bahwa akad al-ijarah akan berakhir apabila:⁹⁵

- a. Objek hilang atau musnah, seperti rumah terbakar dan jahitan baju hilang
- b. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *al ijarah* telah berakhir apabila disewakan itu rumah maka rumah itu dikembalikan pada pemiliknya. Dan apabila yang disewakan itu jasa seseorang maka ia berhak atas upahnya.
- c. Menurut ulama Hanafiyah waatnya seseorang yang telah berakad karena menurut mereka akad *al ijarah* tidak boleh diwariskan
- d. Menurut ulama Hanafiyah apabila ada uzur dari salah satu pihak seperti rumah yang disewakan disita negara karena terkait utang yang banyak, maka akad ijarah batal. Uzur-uzur yang menyatakan batalnya akad ijarah menurut ulama Hanafiyah yaitu pihak jatuh mulis, berpindah tempatnya penyewa, dan objeknya mengandung cacat.

Ijarah adalah jenis akad lazim yaitu akad yang tidak membolehkan adanya *fasakh* pada salah satu pihak karena *ijarah* merupakan akad pertukaran kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan *fasakh*, ijarah akan batal bila ada hal-hal sebagai berikut :

⁹⁴ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, *Op.Cit.*, h. 162

⁹⁵ *Ibid.*, h. 237

⁹⁵ *ibid.*, h. 118

1. Terjadinya cacat pada barang yang disewa dan terjadi pada tangan penyewa.
2. Rusaknya barang yang disewakan,
3. Rusaknya barang yang diupahkan
4. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan
5. Menurut hanafiyah boleh *fasakh* ijarah dari salah satu pihak seperti dari pihak penyewa toko untuk dagang, kemudian dagangannya ada yang mencuri maka ia diperbolehkan memfasakannya itu.

Adapun pemahaman lain mengenai ketentuan berakhirnya sewa-menyewa pada dasarnya sewa menyewa merupakan perjanjian yang lazim, dimana kedua belah pihak terkait dengan perjanjian dan tidak boleh saling merusaknya, karena dalam jenis perjanjian tersebut termasuk kepada perjanjian timbal balik, adapun hal-hal yang dapat menyebabkan batal atau berakhirnya perjanjian yaitu :

1. Terjadinya aib kecacatan barang sewaan, maksudnya pada barang yang menjadi objek perjanjian sewa-menyewa terdapat kerusakan ketika berada di tangan pihak penyewa.
2. Rusaknya barang yang disewa, dimana barang yang menjadi objek sewa menyewa mengalami kerusakan atau rusak sama sekali sehingga tidak dapat dipergunakan
3. Sewa menyewa telah habis, maksudnya adalah sewa-menyewa yang telah diperjanjikan sebagaimana yang telah disepakati bersama telah habis atau berakhir
4. Adanya uzzur, yaitu suatu halangan sehingga perjanjian tidak mungkin terlaksana sebagaimana mestinya.⁹⁶

Adapun rukun dan syarat Upah mengupah pada dasarnya rukun dan syarat *ijarah* dalam hal benda maupun ijarah dalam hal jasa tidak begitu jauh berbeda, berikut rukun dan syarat upah yaitu :

⁹⁶ *Ibid.*, h. 183.

1. Orang yang memberi upah diisyaratkan baligh, berakal dan kehendak sendiri
2. Orang yang menerima upah baligh dan berakal
3. Sesuatu yang menjadi objek upah mengupah dikerjakan, dalam hal ini yang menjadi objek upah mengupah adalah sesuatu yang diperbolehkan menurut agama Islam.
4. Imblan sebagai bayaran upah
5. Akad ijab qobul dalam hal ini :
6. Akad harus dibuat sebelum pekerjaan itu dikerjakan
7. Akad dibuat tidak boleh disangkutpautkan dengan urusan lain
8. Akad harus atas kesepakatan bersama.

B. Tenaga Kerja

1. Sejarah Singkat Hukum Ketenagakerjaan

a. Masa Sebelum Proklamasi

Perbudakan merupakan hubungan kerja yang pernah terjadi dalam sejarah kehidupan bangsa Indonesia. Dalam perbudakan ada unsur pemberi kerja dan penerima kerja/pelaksana kerja. Perbudakan adalah suatu keadaan dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah perintah lain yaitu sebagai pemilik budak.

Secara sosiologis budak adalah manusia sama seperti pemiliknya namun, secara yudiris budak tidak lebih dari barang milik pihak lain yang dapat diperjual belikan dan dimiliki mutlak kehidupan sosial ekonominya bahkan hidup dan matinya.⁹⁷ Pemerintah Hindia Belanda mulai mengatur masalah perbudakan pada Tahun 1817 yaitu dengan melarang memasukkan budak ke pulau jawa guna membatasi bertambahnya budak. Setelah tahun-tahun tersebut perintah Hindia Belanda berturut-turut mengeluarkan peraturan-peraturan guna meringankan beban para budak. Pada Tahun 1825 dikeluarkannya peraturan yang membatasi pemilik budak. Dalam peraturan tersebut

⁹⁷ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), h.1

diatur antara lain:

- 1) Budak yang telah kawin tidak boleh dipisahkan dari anak dan isterinya;
- 2) Melarang perdagangan budak dan mendatangkan dari luar Hindia Belanda;
- 3) Mengatur hak-hak yang dapat membebaskan budak;
- 4) Mengatur kewajiban untuk memberi makan, pakaian dan upah;
- 5) Mengancam dengan pidana penganiayaan terhadap budak dan ancaman pidana bagi budak yang meninggalkan pekerjaan atau menolak pekerjaan yang layak.

Selain perbudakan sejarah ketenagakerjaan Indonesia diwarnai pula dengan lembaga perhambaan dan lembaga peruluran, serta kerja rodi dan *punale* sanski. Perhambaan adalah peristiwa dimana seorang meminjam sejumlah uang dengan cara menggadaikan dirinya sendiri atau orang lain yang berada dibawah kekuasaanya untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah orang yang meminjamkan uang tersebut hingga hutangnya lunas.

Peruluran terjadi pada zaman Gubernur Jenderal Jan Pieterzoon Coen berkuasa. Pada masa itu pemerintah Hindia Belanda membagi-bagi tanah kosong untuk dijadikan kebun kepada orang-orang yang disebut perkenir atau ulur. Selain peruluran pernah terjadi juga kerja rodi dalam sejarah ketenagakerjaan Indonesia, kerja rodi adalah melakukan pekerjaan untuk kepentingan bersama dalam suatu satuan desa, suku atau kerajaan atau keperluan raja. Pekerjaan yang awalnya merupakan kerja bersama untuk kepentingan bersama dalam perkembangannya menjadi kerja paksa untuk kepentingan seseorang atau pihak lain tanpa upah. Pemerintah Hindia Belanda memanfaatkan kerja rodi untuk kepentingan membuat pabrik, benteng, jalan, dan kepentingan pegawai pemerintah.

Punale sanksi adalah hukuman yang diberikan kepada pekerja karena meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan tanpa alasan yang dapat diterima dengan pidana denda antara enam belas ribu rupiah hingga dua puluh lima ribu rupiah atau dengan kerja paksa selama tujuh hari atau dua belas hari. *Punale* timbul sebagai akibat diadakannya Undang-Undang Agraria tahun 1870 yang mendorong munculnya perkebunan-perkebunan swasta besar sehingga membutuhkan pekerja dalam jumlah banyak. *Punale* sanksi memberikan kedudukan yang tinggi pada para pengusaha dan mudah untuk disalah gunakan mengingat posisi kerja buruh sangat lemah dan kurangnya pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam parlemen Belanda pun timbul kecaman terhadap *punale* sanksi sehingga 1879 *punale* sanksi dicabut.

Pada tahun 1880 keluar peraturan serupa *punale* sanksi yang disebut *Koeli Ordonnsntie* dan berlaku untuk wilayah Sumatra Timur. Pada tahun berikutnya peraturan-peraturan serupa juga diberlakukan untuk daerah yang lain. keluarnya peraturan tersebut membuat kondisi ketenagakerjaan semakin memprihatinkan karena timbul pemerasan tenaga kerja, penganiyaan pekerja, dan pengawasan yang selalu berpihak pada pengusaha. Melihat kondisi memprihatinkan tersebut maka dikeluarkan peraturan yang mencabutnya pada tahun 1941 yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 1942.⁹⁸

b. Masa Setelah Proklamasi Kemerdekaan

Sejak diproklamasikannya kemerdekaan, pemerintah Republik Indonesia berusaha memperbaiki kondisi ketenagakerjaan agar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan salah satu tujuan didirikannya negara Republik Indonesia yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum, dan ketentuan Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 yang menyatakan tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaannya dan

⁹⁸ *Ibid.*, h. 4

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pada awal berdirinya Negara Republik Indonesia, ketenagakerjaan belum merupakan masalah serius yang harus segera ditangani. Hal ini karena seluruh rakyat masih sibuk pada perjuangan mempertahankan kemerdekaan yang telah diproklamirkan pada tanggal 17 Agustus 1945. Perusahaan-perusahaan penting itu masih dikuasai oleh Negara sehingga masalah ketenagakerjaaaan terutama perselisihan antara pengusaha dan pekerja buruh belum begitu menonjol. Setelah adanya pengakuan kedaulatan oleh pemerintah Belanda lewat Konfrensi Meja Bundar, perhatian rakyat terutama pada pekerja mulai beralih ke masalah sosial ekonomi. Hingga tahun 1951 *dibidang* ketenagakerjaan baru diundangkan satu Undang-Undang yaitu Undang-Undang No 12 Tahun 1948 yang bertitel Undang-Undang Kerja. Mengingat saat itu Negara Republik Indonesia yang sekarang masih berbentuk negara serikat maka Undang-Undang berlaku untuk negara Republik Indonesia. Baru pada tahun 1951 dengan Undang-Undang No 1 Tahun 1951 Undang-Undang kerja tahun 1948 tersebut dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia.

Guna mengatasi keadaan ketenagakerjaan yang tidak kondusif tersebut, pemerintah pada tanggal 13 Februari 1951 mengeluarkan Kekuasaan Militer No 1 Tahun 1951 yang membentuk panitia penyelesaian pertikaian perburuhan ditingkat pusat dan daerah. Walaupun keadaannya menjadi sedikit lebih baik namun peraturan ini belum begitu mampu dalam menghadapi kesulitan yang timbul *dibidang* ketenagakerjaan. Oleh karena itu pada bulan September 1951 pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Darurat No 16 Tahun 1951 guna mengganti Peraturan Kekuasaan Militer No 1 Tahun 1951. Undang-Undang darurat tersebut memberikan aturan-aturan baru tentang penyelesaian prselisihan perburuhan dan memberikan tugas kepada pemerintah untuk membentuk Panitia Penyelesaian Perelisihan Perburuhan di tingkat pusat dan di tingkat daerah.

Sejalan dengan perkembangan kehidupan sosial ekonomi masyarakat, pemerintah Orde Baru mengeluarkan berbagai peraturan perUndang-Undangan di *bidang* ketenagakerjaan guna mengganti ketentuan lama yang tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman dan untuk memperbaiki kondisi ketenagarkerjaan di tanah air dalam rangka memberikan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan kepada warga Negara.

Dalam perkembangan lebih lanjut program Asuransi Tenaga Kerja dengan suatu program jaminan sosial yang lebih baik dan diatur dalam suatu Undang-Undang yaitu Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Undang-Undang ini mewajibkan pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dan keluarganya dalam suatu jaminan sosial yang disebut jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja
- 2) Jaminan Kematian
- 3) Jaminan Hari Tua
- 4) Jaminan pemeliharaan Kesehatan

Pada hakikatnya jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian untuk berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.⁹⁹

Dalam rangka reformasi *dibidang* ketenagakerjaan tersebut, pemerintah bersama DPR telah mengundang beberapa Undang-Undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut adalah Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-Undang No 21 Tahun 2000 memberikan kebebasan kepada pekerja/buruh untuk membentuk atau

⁹⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 122.

tidak membentuk menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus serta menjadi anggota atau tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh guna memperjuangkan kepentingan-kepentingannya.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan Undang-Undang ketenagakerjaan yang bersifat komprehensif dan menyeluruh, mengatur berbagai hal *dibidang* ketenagakerjaan yang sebelumnya tidak pernah diatur dalam satu Undang-Undang. Beberapa ketentuan ketenagakerjaan yang diatur dalam berbagai peraturan perUndang-Undangan sebelumnya tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman termasuk yang merupakan produk Kolonial, dicabut dan diganti dengan Undang-Undang ini. Selain mencabut ketentuan lama, Undang-Undang ini dimaksudkan untuk menampung perubahan yang sangat mendasar disegala aspek kehidupan bangsa Indonesia sejak dimulainya reformasi pada tahun 1998. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 juga mencabut berlakunya Undang-Undang serupa sebelumnya yaitu Undang-Undang No 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini dinyatakan berlaku efektif satu tahun sejak diundangkannya tetapi dalam prakteknya Undang-Undang tidak pernah berlaku di Indonesia. Hal ini karena bergulirnya reformasi, Undang-Undang No 25 Tahun 1997 banyak diprotes karena dianggap banyak merugikan pekerja/buruh. Akhirnya dengan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang yang dikuatkan dengan Undang-Undang No 11 Tahun 1998 jo. Undang-Undang No 28 Tahun 2000, Undang-Undang No 25 Tahun 1997 ditunda masa berlakunya hingga akhirnya dicabut dan diganti dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Pengertian Tenaga Kerja

a. Makna Tenaga Kerja Menurut Hukum Ekonomi Syariah

Persoalan buruh atau ketenagakerjaan merupakan persoalan yang cukup banyak mendapatkan perhatian dari berbagai kalangan,

baik ekonomi pemerhati hukum maupun pengambil kebijakan. Islam merupakan rahmat bagi semesta alam sangat mempehatikan buruh. Kedekatan sejarah Islam tentang buruh dilihat dari perjalan Nabi Muhammad sebelum diangkat sebagai rasul, sejak kecil hingga dewasa Nabi adalah orang yang dipercaya oleh penduduk Mekkah.

Adanya larangan melakukan ketidakadilan dan ekplitasidiesain untuk melindungi hak sating individu dalam masyarakat konsumen maupun produsen dan distributor baik pekerja maupun yang memperkerjakan untuk memajukan kesejahteraan Islam. Di dalam Islam buruh atau tenaga kerja dianggap sebagai saudara atau mitra dari majiakan pemberi kerja. Islam ingin menciptakan hubungan antara pengusaha dan pekerja dengan cara yang betul dan bebas penindasan.¹⁰⁰

Bekerja adalah suatu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran penting dalam kehidupan sosial. Para cerdik pandai menganjurkan untuk bekerja sebagaimana dianjurkan juga oleh ajaran-ajaran agama dan etika, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang

Dalam konsep Islam bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah swt. telah menjamin rizki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Dalam surah At-Taubah Ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja.

Manusia diciptakan oleh Allah Swt. tidak dengan sia-sia. Terdapat alasan manusia yang mendasarinya yakni untuk beribadah mengabdikan kepada Allah Swt. dalam proses beribadah untuk mencapai ridha Allah Swt. maka manusia harus bekerja. Hakikat bekerja adalah tenaga dan pikiran yang dikeluarkan manusia untuk menghasilkan

¹⁰⁰ *Isnaini Harahap, Yeni Samri Juliati Nasution, Marliyah, Rahmi Syahriza, Hadis-hadis Ekonomi*, Jakarta : Kharisma Putra Utama 2015. h. 75.

barang dan jasa untuk mengharap imbalan berupa uang. Pentingnya bekerja dalam Islam dijelaskan oleh firman Allah Swt.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ (Qs An-Najm (53): 39)

Artinya : Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.¹⁰¹

Ayat ini menjelaskan bahwa untuk menghasilkan sesuatu harus dilakukan dengan bekerja keras. Kesuksesan manusia dalam berusaha tergantung pada usaha kerasnya kesungguhan hal ini di jelaskan pula dalam Qs An-Nisa (4): 32

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا^ط
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ^ع وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ^ق إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ

شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾ (Qs An-Nisa (4): 32)

Artinya: Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.¹⁰²

Qs As-Fusilat (41): 10

وَجَعَلَ فِيهَا رُوسِيَ مِنْ فَوْقِهَا وَبَرَكَ فِيهَا وَقَدَّرَ فِيهَا أَقْوَاتَهَا فِي أَرْبَعَةِ أَيَّامٍ سَوَاءً

لِّلسَّائِلِينَ ﴿١٠﴾ (QS As-Fusilat (41):10)

Artinya: Dan Dia menciptakan di bumi itu gunung-gunung yang kokoh di atasnya. Dia memberkahinya dan Dia menentukan padanya kadar makanan-makanan (penghuni)nya dalam empat masa.

¹⁰¹ Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro,2002) h.

¹⁰² Ibid., *Departemen Agama RI, Al Quran dan Terjemahannya*, h.

(Penjelasan itu sebagai jawaban) bagi orang-orang yang bertanya.¹⁰³

Apabila manusia mau sungguh-sungguh dalam bekerja sesuai dengan kompetensinya maka dia akan mendapat hasil dari bekerjanya tersebut. Apabila manusia tidak mau bekerja atau berusaha maka Allah Swt. berfirman dalam Qs An-Nahl (16): 53 yang maksudnya adalah apabila manusia tidak mau bekerja atau berusaha maka Allah Swt. tidak akan mengubah nasib orang atau kaum tersebut.

وَمَا بِكُمْ مِّنْ نِّعْمَةٍ فَمِنَ اللَّهِ ثُمَّ إِذَا مَسَّكُمُ الضُّرُّ فَإِلَيْهِ تَجْرُونَ

(QS AB-Nahl : 53)

*Artinya: Dan apa saja nikmat yang ada pada kamu, Maka dari Allah-lah (datangnya), dan bila kamu ditimpa oleh kemudharatan, Maka hanya kepada-Nya-lah kamu meminta pertolongan.*¹⁰⁴

Makna lebih dalam dari Ayat tersebut adalah seharusnya manusia sebagai individu atau suatu masyarakat bangsa agregat bekerja atau berusaha semaksimal mungkin agar terpenuhi segala kebutuhannya. Apabila manusia atau suatu masyarakat malas atau tidak mau bekerja keras, maka manusia atau masyarakat tersebut tidak akan berhasil atau tidak akan mengalami kemajuan. Manusia atau masyarakat yang malas bekerja akan tertinggal dan tidak akan mampu hidup selayaknya sesuai kebutuhan zamannya.¹⁰⁵ Pada kondisi saat ini, dimana persaingan pada semua aspek kehidupan sangat berat, dibutuhkan semangat dan kemauan berusaha yang tinggi. Manusia atau masyarakat yang bekerja keras dan bersungguh-sungguh akan mendapatkan hasilnya.

Kemampuan manusia menghadapi halangan, rintangan dan kegagalan dalam bekerja atau proses usahanya perlu diperhatikan, karna tidak semua proses usaha berjalan sesuai dengan yang

¹⁰³ Ibid., Departemen Agama RI, Al Quran dan Terjemahannya, h

¹⁰⁴ Ibid., h

¹⁰⁵ Foerdebi Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 225

direncanakan. Tidak jarang halangan atau kegagalan ditemui dalam proses bekerja tersebut. Maka disini diperlukan keuletan dan semangat juang dalam proses meraih kesuksesan usaha atau bekerja. Firman Allah Awt. Terkait dalam hal ini yaitu sesungguhnya sesudah ada kesulitan ada kemudahan

Qs Alam Nasyrah (94): 6

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

Artinya: Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

b. Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁰⁶ Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁰⁷

Adapun pengertian lain, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁰⁸

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰⁹ Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹⁰

Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, dan orang-orang yang

¹⁰⁶ Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, (Jakarta: Sinar Grafika), h. 2

¹⁰⁷ *Ibid.*, h. 2

¹⁰⁸ *HidAyat Muharam, Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaan di Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006)., h. 1

¹⁰⁹ *Ibid.*, h. 3

¹¹⁰ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, h. 13

berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit dan lain-lain. Masing-masing profesi tersebut. Bagi pekerja atau buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat antara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata.¹¹¹ Hubungan hukum antara kedua belah pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tanda tangani juga diatur dalam peraturan perUndang-Undangan yang dibuat oleh instansi/ lembaga yang berwenang untuk itu.

3. Kewajiban dan Tenaga Kerja

a. Kewajiban Tenaga Kerja dalam Hukum Ekonomi Syariah

Sebagai wujud komitmen Islam terhadap keadilan, maka Islam juga melindungi majikan dan memberikan kewajiban moral kepada para pekerja atau buruh. Kewajiban pertama yaitu untuk mengerjakan pekerjaan hati-hati dan rajin dengan perhatian dan keamanan yang semaksimal mungkin. kewajiban kedua pekerja yang jujur dan amanah. Tujuannya untuk menegakkan keadilan bagi kedua belah pihak dalam semua hubungan ekonomi.¹¹²

Kewajiban seorang pekerja adalah memenuhi semua kewajiban yang ada dalam perjanjian kerja. Pekerja harus bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuannya sesuai perjanjian kerja dengan efisien dan jujur. Ia harus mencurahkan perhatiannya dan komitmen dengan pekerjaannya.¹¹³ Jika ia diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya dan pengetahuannya secara moral ia terikat untuk selalu setia untuk tulus kepada majikannya.

Hadis Nabi Saw. yang menyoroti tanggung jawab dan kewajiban pekerja dikutip Abu Hurairah (semoga Allah ridha padanya) melaporkan bahwa utusan Allah (semoga penghormatan dan kesejahteraan dari Allah selalu terucarkan kepada beliau) bersabda: *berapa budak yang kau miliki? Dia sembah tuhannya dengan baik dan pemberi semangat bagi sesamanya (HR Bukhari)*

¹¹¹ *Ibid.*, h. 13

¹¹² Op.Cit., Foerdebi Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam.*, h. 85

¹¹³ *Ibid.*, hlm. 232

Pekerja yang bekerja dengan intelektual, penting baginya untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan, sehingga ia mampu memberikan layanan di dalam tugasnya secara profesional. Al-Quran menjelaskan tentang kualitas bekerja dari kisah Nabi Yusuf yang ditunjuk untuk menangani lumbung kekaisaran Mesir, adapun Firman Allah Swt Qs Yusuf (12): 55

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Artinya: Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".

b. Kewajiban Tenaga Kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan

- a. Wajib mematuhi pertauran perusahaan
- b. Wajib memenuhi perjanjian perburuhan
- c. Wajib menjaga rahasia perusahaan
- d. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

Sebagaimana hak yang diterima, setiap tenaga kerja wajib memenuhi tanggung jawabnya. Hubungan Industrial memaparkan beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap pekerja antara lain sebagai berikut di dalam BAB IX Pasa 102 ayat 2 berbunyi :

- 1). Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja buruh atau serikat pekerja mempunyai mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi menjalankan produksi, menyalurkan aspirasi seara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahlian dan ikut serta memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota besar keluarganya.

Adapun pendapat lain, perusahaan yang memperkerjakan buruh/pekerja di luar jam kerja, maka perusahaan wajib :

1. Memberikan upah kerja lembur
2. Memberikan kesempatan istirahat secukupnya
3. Memberikan makan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama tiga jam atau lebih, pemberian makan dan minuman tidak boleh diganti dengan uang dan cara perhitungannya disadarkan pada upah bulanan. Dan cara menghitungnya adalah upah sejam 1/173 kali upah sebulan. Dan apabila lembur dilakukan pada hari kerja.¹¹⁴

Apabila pengusaha akan melakukan kerja lembur maka harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/ buruh yang bersangkutan bentuknya adalah surat dalam daftar pekerja buruh yang selanjutnya yang ditandatangani oleh buruh dan pengusaha yang bersedia bekerja disana.

pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada waktu lembur juga harus memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (“Kepmenakertrans 102/2004”) yaitu Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:

- a. membayar upah kerja lembur
- b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
- c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

¹¹⁴ Yulius Kasino, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*

Berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (1) Kepmenakertrans 102/2004 di atas, pekerja yang bekerja lembur selain hak-hak lainnya berhak diberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama tiga jam atau lebih. Ketentuan tersebut berlaku kumulatif. Artinya, ketiga kewajiban perusahaan yang diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Kepmenakertrans 102/2004 tersebut wajib dipenuhi seluruhnya sehingga pekerja tidak hanya mendapatkan upah kerja lembur dalam bentuk uang saja, tetapi juga diberikan kesempatan untuk istirahat serta diberikan makanan dan minuman.

Jika makanan bagi pekerja lembur diganti uang berkaitan dengan pertanyaan Anda, makanan dan minuman yang diberikan pengusaha kepada karyawannya yang lembur tidak boleh diganti dengan uang. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 7 ayat (2) Kepmenakertrans 102/2004 yang menegaskan bahwa:

1. Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

c. Hak-hak Tenaga Kerja Menurut Hukum Ekonomi Syariah

Islam mengakui bahwa dengan manusia bekerja disertai dengan penggunaan modal akan mendapatkan output yang lebih tinggi. Pada umumnya pekerja sering mendapat perlakuan kurang adil dari atasannya, padahal tenaga kerja para pekerja telah menghasilkan keuntungan yang tidak sedikit bagi usaha tersebut. Pengusaha sering melupakan kewajibannya terhadap pekerja. Rasulullah Saw telah memperingatkan tentang sikap dan perlakuan yang seharusnya bagi para pekerja sebagaimana sabdanya “*budak harus diberi makan dan pakaian sebagaimana lazimnya dan tidak boleh dipaksa dengan pekerjaan yang tidak mampu dipikulnya*” (Mu’atta)

Afzalurahman (1997, 237) menjelaskan bahwa Abu Huairah meriwayatkan bahwa Rasulullah berkata “*Allah akan menjadi musuh bagi golongan manusia di hari kiamat nanti, dan salah satu jenis*

manusia dari golongan manusia ini adalah orang yang memperkerjakan buruh dan mengurus tetapi tidak membayar upahnya” (HR Bukhari)

Islam dalam ajaran moralnya meminta para pengusaha membayar buruh dengan upah yang wajar serta meningkatkan fasilitas kerja mereka. Jika para pengusaha tidak memenuhi ketentuan tersebut, maka pemerintah berhak untuk mengatasi permasalahan ini. Sehingga para pekerja memiliki jaminan bahwa hak-hak mereka akan terpenuhi.

Dalam masyarakat pra-islam perbutuhan pada umumnya diisi oleh para budak, karena pada saat itu para budak adalah tulang punggung dari sektor produksi. Keadaan budak pada saat itu sangat menderita karena pada umumnya mereka diberi makan , pakaian, tempat tinggal yang tidak layak. Bahkan mereka sering mendapatkan perlakuan buruk dari tuannya. Budak tidak dianggap sebagai manusia yang memiliki hak.

Dengan latar belakang seperti itu nabi Muhammad Saw. mengusahakan sebuah program untuk emansipasi dan kesejahteraan para budak. Meskipun yang dilakukan nabi Muhammad adalah arahan-arahan sederhana. Sebenarnya mengenai hak asasi manusia termasuk hak-hak buruh atau pekerja disebutkan dalam Al-Quran Hadis bahkan hak asasi manusai (HAM) yang ada dalam Al-Quran dan Hadis tersebut sudah dirumuskan kaidah-kaidah fiqih.

Adapun hak-hak tersebut antara lain:¹¹⁵

1. Hak untuk hidup, hak untuk mendapat kebebasan, hak untuk mendapatkan perlindungan dan kehormatan nama baik.
2. Hak bebas memilih agama, hak untuk bebas berpikir dan berbicara, hak atas jaminan sosial,
3. Para buruh harus mendapatkan upah yang semestinya dan hidup yang layak.

¹¹⁵ Op.Cit., Foerdebi Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam.*, h.

4. Buruh juga harus tidak dapat diberi pekerjaan yang melampaui batas kemampuannya.
5. Buruh juga harus mendapat bantuan medis jika sakit dan dibantu biaya perawatan.
6. Pengusaha harus diberi dorongan untuk menafkahkan sedekah mereka pada para pekerja dan anak-anak.
7. Pengusaha membayar ganti rugi kecelakaan yang cukup selama dalam bekerja.
8. Buruh diperlakukan dengan baik.
9. Pekerja harus mendapatkan hak persamaan dan kedudukan

d. Hak-hak Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

1. Hak atas upah/gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan upah.
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-Undang No.13 tahun 2003)
3. Hak bebas memilih pekerjaan dan pindah sesuai dengan bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-Undang No. 5 tahun 2003)
4. Hak Pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9-30 Undang-Undang No.13 tahun 2003)
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-Undang No.3 tahun 2003)
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota pemeriksaan tenaga kerja (Pasal 104 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja dan serikat buruh)
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pda satu majikan atau beberapa majikan

- dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)
8. Hak upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 89-98 Undang-Undang No.13 tahun 2003)
 9. Hak atas suatu pembayaran atas penggantian jam istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari pada saat ia berhak istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila berhubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150-172 Undang Undang No. 13 tahun 2003)
 10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartite, mediasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-Undang No 2 tahun 2004)
 11. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (Pasal 79 Ayat 1)
 12. Perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter dan bidang kandungan (Pasal 82)

Hak-hak dasar pekerja yang dinyatakan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang selanjutnya merupakan hak perlindungan terhadap tenaga kerja sesuai kemanusiaan sebagai berikut:

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b) Moral dan kesusilaan, dan

c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.¹¹⁶

Hak dasar pekerja merupakan hak yang melekat pada diri pekerja yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja, maka menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Hak dasar pekerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diatur keberadaannya dalam UUD 1945 yaitu pada Pasal 27.¹¹⁷

Maksud dari harkat dan martabat kemanusiaan dalam prinsip ini adalah tidak hanya menganggap pekerja/buruh sebagai faktor produksi belaka, namun juga sebagai manusia pribadi yang memiliki sikap mental yang diinginkan, yaitu sikap “memanusiakan manusia” melalui kesadaran bahwa pekerja/buruh adalah manusia yang mempunyai martabat, harkat dan harga diri. Karena kewajiban dan tugas kemanusiaan adalah meningkatkan derajat, martabat, harga diri dan kesejahteraan pekerja/buruh.¹¹⁸

Perlindungan yang sesuai dengan mewujudkan pencapaian kebutuhan hidup layak, hal ini dimaksudkan supaya upah yang didapatkan pekerja/buruh telah sesuai dengan prinsip kemanusiaan.

Hak-hak bagi karyawan lembur Perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja memiliki hak :

- a. Membayar upah kerja lembur
- b. Memberikan kesempatan untuk istirahat secukupnya
- c. Memberikan makan dan minuman sekurang-kurangnya 1,400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam. Pemberian makan minum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang. Dalam praktiknya ini diterapkan. Tujuannya adalah apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih adalah untuk menjaga kesehatan pekerja.

¹¹⁶ Pasal 86 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

¹¹⁷ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 16

¹¹⁸ *Ibid.*, h. 28.

- d. Bagi pekerja buruh yang memiliki golongan atau jabatan tertentu (yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan) tidak berhak atas upah lembur dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi.
- e. Istirahat seukupnya hak lainnya yang harus diberikan adalah adanya istirahat sekuonya, secara detail disebutkan ketika kerja lembur batasan istirahatnya. Tercantum dalam Pasal 79 Ayat (2) UUD No. 13 Tahun 2003 setelah bekerja 4 jam terus menerus harus diberikan istirahat sekurang-kurangnya setengah jam¹¹⁹

4. Kesejahteraan dan Jaminan Keselamatan Tenaga Kerja

a. Pengertian kesejahteraan Tenaga Kerja

Salah satu jaran Islam mengenai buruh adalah pemberian beban kerja yang tidak melebihi kemampuan buruh. Al-quran melalui kisah Nabi Musa a.s. yang bekerja di rumah Nabi Syu'aib a.s. menunjukkan dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan keadilan, dan kesaksamaan. Dan upah perlu diberikan kepada pekerja setimpal dengan kerja yang dilakukan. Disamping itu majikan atau pengusaha dilarang membenani buruh dengan pekerjaan yang terlalu berat dalam konsisi yang menyedihkannya sehingga kesehatan mereka memburuk. Maka buruh harus mendapatkan didukung oleh modal dan tenaga kerja yang lebih banyak sehingga pekerjaan lebih mudah dan ringan. Buruh tidak boleh dipaksa bekerja terus menerus tanpa memperhatikan waktu istirahat. karna hal itu bukan hanya mengganggu kesehatan dalam jangka panjang juga menghilangkan produktivitas. Penetapan jam kerja, penciptaan kondisi kerja yang baik

¹¹⁹ *Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003*

dan dilaksanakannya usaha pencegahan keelakan kerja, sangat sesuai dengan ajaran Islam.¹²⁰

Kesejahteraan bagi buruh merupakan suatu hal yang penting secara tidak langsung akan mempengaruhi hasil kerjanya. Sedangkan pengusaha memiliki kewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan dengan adanya fasilitas kesejahteraan. Tercantum dalam edaran menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990.

Kesejahteraan menurut kamus besar Bahasa Indonesia kesejahteraan para pekerja yaitu upaya untuk mewujudkan kesejahteraan sosial yang setinggi-tingginya seperti, gaji, bonus, jaminan sosial serta uang lembur.

Adapun fasilitas perusahaan antara lain : (1) Pemberian Upah lembur; (2) Pemberian Upah makan dan fasilitas makan disediakan oleh pihak perusahaan pada waktu jam istirahat; (3) Pemberian Bonus atau Insentif; (4) menyediakan fasilitas ibadah; (5) Pemberian santunan pemeriksaan rumah sakit; (6) Tunjangan hari Raya; (7) Tunjangan meninggal dunia; (8) kebebasan buruh bagi yang ingin masuk kerja pada waktu libur

Kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersiat jasmaniah dan rohaniah baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 :

1. Pasal 77 yang berbunyi setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan kerja
2. Adapun dalam Pasal 78 Ayat (2) pengusaha yang memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur
3. Pasal 79 Ayat (1) pengusaha wajib memberikan cuti kepada pekerja atau buruh

¹²⁰ *Isnaini Harahap, dkk, Hadis-hadis Ekonomi*, jakarta : Kharisma Putra Utama 2015. h.

4. Pasal 80 pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja atau buruh melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
5. Pasal 82 pekerja berhak memperoleh istirahat selama 1.5 sebelum dan 1.5 Sesudah melahirkan.
6. Dalam Pasal 84 setiap pekerja atau buruh yang menggunakan waktu istirahat wajib mendapat upah penuh
7. Pasal 85 berbunyi :
 - a) Pekerja atau buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari resmi.
 - b) Pekerja yang mempekerjakan buruh pada hari-hari libur resmi apabila jenis pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja buruh dan pengusaha.
 - c) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur

Keselamatan dan kesejahteraan kerja setiap buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia sesuai dengan nilai-nilai agama.

Kesejahteraan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 100 yang berbunyi Ayat (1) untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja buruh dan keluarganya pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan Ayat (2) penyediaan fasilitas kesejahteraan memperhatikan kebutuhan pekerja atau buruh dan uran kemampuan perusahaan Ayat (3) ketentuan mengenai jenis dan fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja buruh dan kemamouan perusahaan sebagaimana yang dimaksud pada Ayat 1 dan 2 dengan peraturan pemerintah.

C. Perhitungan Lembur Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

1. Pengertian Lembur menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Dalam Pasal 77 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 :¹²¹

- a. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- b. Waktu kerja yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu; atau
 - 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
 - 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (2) tidak berlaku bagi usaha atau sektor tertentu.
 - 4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (3) diatur dengan keputusan menteri.

Di dalam Pasal 78 berbunyi :

- a. Dalam Pasal 78 ayat (1) pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang di maksud dalam Pasal 77 Ayat (2) harus memenuhi syarat :¹²²
 - 1) Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan
 - 2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu.

¹²¹ *Legality, Undang-Undang Ketenagakerjaan Terbaru dan Terlengkap*, Yogyakarta : PT Anak Hebat Indonesia 2017, h. 58

¹²² *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pengupahan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan*

- b. Dalam Pasal 78 ayat (2) pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur
- c. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi usaha tertentu
- d. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) di atur dengan keputusan menteri.¹²³

Adapun dalam bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 tentang Pengupahan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 terdiri atas :

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 yang dimaksud dalam ayat (1) perintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. Upah Minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena kegiatan lain diluar pekerjaannya
 - e. Upah menjalankan karena melakukan hak waktu istirahat kerjanya
 - f. Benyak dan cara lain pembayaran upah
 - g. Denda dan potongan upah
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan karena upah
 - i. Struktur dan skala yang profesional

¹²³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : PT Sinar Grafika, 2009, h. 102

- j. Upah untuk pembayaran pesangon
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/IV/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Pasal 1 dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :¹²⁴

1. Waktu kerja lembur adalah waktu yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk lima hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.
2. Pengusaha adalah :
 - a. Orang perseorangan , persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 - b. Orang atau perorangan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
 - c. Orang atau perorangan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
3. Pengusaha adalah :
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak milik perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum baik milik swasta ataupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹²⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/Men/IV/2004

- b. Usaha usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 4. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun masyarakat.
- 5. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 6. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan.
- 7. Menteri adalah Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi

Pasal 2 :

- 1. Peraturan kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu.
- 2. Perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu sebagai yang dimaksud dalam ayat (1) diatur tersendiri dengan keputusan menteri.

Pasal 3

- 1. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu
- 2. Ketentuan waktu kerja lembu sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi

Pasal 4

- 1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur

2. Bagi pekerja yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (1) dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi
3. Yang termasuk dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagaimana pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Pasal 5

Perhitungan upah kerja lembur berlaku bagi semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2

Pasal 6

1. Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan
2. Perintah tertulis dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pengusaha.
3. Pengusaha sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (2) harus membuat daftar pelaksana kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

Pasal 7

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :
 - a. Membayar upah kerja lembur
 - b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
 - c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih

2. Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang

Pasal 8

1. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan
2. Cara menghitung upah sejam adalah 1/173 upah sebulan mengenai kebijakan pengupahan Peraturan pemerintah No. 78 tahun 2015 Pasal 33 upah lembur sebagaimana yang dimaksud Pasal (3) mengenai upah kerja lembur wajib dibayar pengusaha yang mempekerjakan pekerja buruh melebihi waktu kerja atau pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi terhadap buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan.¹²⁵

Melakukan kerja lembur harus diperlukan syarat-syarat seperti peritnah tertulis pengusaha dan pekerja yang bersangkutan dan adanya daftar pelaksana dan waktu kerja lembur harus maksimal selama 3 jam dan 14 jam dalam satu minggu yang dimana sudah diatur dalam Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/IV/2004.

Menurut surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Np. Kep.72/MEN/84 tentang dasar perhitungan upah lembur pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja (kerja lembur) harus membayar upah kerja lembur. Komponen upah yang dijadikan dasar perhitungan upah kerja lembur adalah sebagai berikut upah pokok :

- a. Tunjangan jabatan
- b. Tunjangan kemahalan
- c. Nilai pemberian satu (upah berupa barang untuk keperluan hidup) untuk pekerja dan buruh itu sendiri.

Jumlah nilai komponen yang dipergunakan sebagai perhitungan upah kerja lembur tersebut tidak boleh kurang dari 75% (tujuh puluh lima persen

¹²⁵ Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia terhadap Pengupahan No. 78 Tahun 2015

) dari jumlah keseluruhan upah yang dibayarkan didalam satuan waktu yang sama.¹²⁶

2. Perhitungan Lemburan bagi Karyawan sesuai UUD No. 13 Tahun 2003

Adapun cara perhitungan lembur diatur Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/IV/2004. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Cara perhitungan upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.¹²⁷

Di dalam Pasal 9 :

1. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian maka perhitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (hari) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. Dalam hal upah pekerja buruh dibayar berdasarkan satuan hasil maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat 2, maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.

Pasal 10

1. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lemburan adalah 100% (seratus perseratus) dari upah
2. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% dari keseluruhan upah.

Pasal 11

1. Cara perhitungan upah lembur sebagai berikut :
 - a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :

¹²⁶ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta : PT Pradnya Paramita, 2004.* h.48

¹²⁷ Opcit., Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/Men/IV/2004

- 1). untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1.5 (satu setengah) kali upah sejam.
 - 2). Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam
- b. Apabila kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (enam) jam seminggu
- 1). Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 kali upah sejam dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam
 - 2). Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah kerja lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 kali upah sejam jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Pasal 12

Bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari Keputusan Menteri ini, maka perhitungan lembur tersebut tetap berlaku

Pasal 13

1. dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur maka yang berwenang yang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan Kabupaten/Kota
2. apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (1) maka

- dapat meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di Provinsi.
3. Dalam hal ini terjadi perbedaan perhitungan besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari 1 (satu) Provinsi yang sama, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan Provinsi.
 4. Apabila salah satu tidak dapat menerima penetapan pengawas ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (2) dan Ayat (3) dapat menerima penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di Departement Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pasal 14

Dalam hal ini terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari satu provinsi maka yang berhak menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan di Departement Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Cara menghitung upah lembur satu jam adalah $1/173$ kali upah sebulan. Angka $1/173$ merupakan angka pasti berdasarkan keputusan Menakertrans No 102 Tahun 2004. Misalnya gaji sebulan Rp.1000.000 upah lembur satu jam adalah $1000.000/173$ menjadi 5780. Jika kerja lembur dilakukan pada hari kerja hitungan besarnya upah adalah sebagai berikut pada satu jam pertama dibayarkan upah satu setengah kali pada upah upah satu jam dan pada jam berikutnya di bayarkan dua kali upah satu jam

Cara Perhitungan Upah Kerja Lembur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:¹²⁸

1. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - a. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - b. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

¹²⁸ Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 - a. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
 - b. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
3. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam. Dasar perhitungan upah lembur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:
 - a. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Cara menghitung upah sejam adalah $\frac{1}{173}$ kali upah sebulan.
 - b. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
 - c. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-

rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah dari upah minimum setempat.

4. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100 % (seratus perseratus) dari upah.
5. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75 % (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.¹²⁹

Apabila nilai komponen upah yang dipergunakan untuk perhitungan upah kerja lembu mencapai 75% dari jumlah keseluruhan upah yang dibayarkan maka perhitungan upah lembur didasarkan atas 75% dari keseluruhan upah yang dibayarkan.

Sebagai contoh misalnya sebagai berikut :

No	Kebutuhan		Jumlah
1	Upah Pokok	:	Rp. 10.000.000
2	Tunjangan Jabatan	:	Rp. 5.000.000
3	Tunjangan Kemahalan	:	Rp. 200.000
4	Nilai Pemberian Catu	:	Rp. 1.000.000
5	Tunjangan Transort	:	Rp. 6.000.000
6	Tunjangan Makanan	:	Rp. 9000.0000
	TOTAL		Rp. Rp. 33.000.000

Komponen upah tetap tersebut hanya sebesar Rp. 18.000.000 yang berasal dari Rp. (10.000.000 +5.000.000+2.000.000+1.000.000) yang berarti di bawah 75% dari keseluruhan upah, sehingga dasar perhitungan upah kerja lembur dipakai adalah : 75% X keseluruhan upah ini tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku,

¹²⁹ UUD No. 13 Tahun 2003., *Op.Cit*

apabila lebih rendah maka yang dipergunakan adalah upah minimum yang berlaku.¹³⁰

Cara perhitungan upah kerja lembur untuk kerja lembur hari biasa berbeda dengan perhitungan pada hari libur mingguan atau libur resmi, sebagai berikut :

1. Upah kerja lembur pada hari kerja biasa :
 - a. Untuk jam kerja lembur pertama upah kerja lembur harus dibayar 1.5 (satu setengah) kali upah 1 (satu) jam
 - b. Untuk jam kerja lembur berikutnya upah lembur harus dibayar sebesar 2 (dua) kali upah 1 (satu) jam.
2. Upah kerja lembur pada hari istirahat mingguan atau libur resmi :
 - a. Untuk 7 (tujuh) jam kerja lembur pertama atau 5 (lima) jam kerjalembur pertama jika hari libur resmi tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, upah kerja lembur harus dibayar (dua) kali upah 1 (satu) jam.
 - b. Untuk satu jam berikutnya setelah 7 (tujuh) jam pertama atau setelah 5 (lima) jam pertama apabila hari libur resmi tersebut jatuh pada hari terpendek pada salah satu hari libur dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, upah kerja lembur harus dibayar 3 (tiga) kali upah satu jam.¹³¹
 - c. Untuk jam kerja lembur kedua dan seterusnya setelah tujuh jam pertama atau lima jam pertama apabila hari libur resmi tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu upah kerja lembur harus dibayar 4 (empat) kali upah 1 jam.

Upah 1 (satu) jam adalah :

- a. 1/173 upah sebulan bagi pekerja / buruh bulanan
- b. 3/20 upah sehari bagi pekerja / buruh harian

¹³⁰ *Ibid.*, h. 49

¹³¹ *Ibid.*, h. 49

c. $1/7$ upah rata rata hasil kerja sehari bagi pekerja / buruh borongan.

Bagi perusahaan yang menetapkan hari kerja 5 (lima) hari kerja seminggu 8 jam kerja sehari, maka lembur kerja yang dilakukan sesudah 8 jam kerjapertama dan penetapan upah sehari pada 8 jam kerja, wajib diadakan perjanjian dengan pihak pekerja.

Pelanggaran terhadap ketentuan cara perhitungan upah kerja lembur ini (membayar upah kerja lembur lebih rendah dari ketentuan yang telah ditetapkan) merupakan tindak pidana pelanggaran yang diancam pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 dan paling banyak Rp. 100.000.000

Perhitungan lembur ada beberapa jenis tergantung dengan jenis upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh, untuk upah buruh yang dibayarkan secara harian maka perhitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 bagi pekerja buruh yang bekerja 6 hari kerja dalam satu minggu. Atau dikalikan 21 pekerja buruh yang bekerja 5 hari kerja dalam satu minggu. Untuk upah buruh dibayarkan berdasarkan satuan hasil maka upah sebulan rata-rata 12 bukan terakhir. Dalam hal pekerja 1 buruh bekerja kurang dari 12 bulan maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh rendah dari upah minimum setempat.

Dalam hal upah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% dari upah. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Apabila upah pokok, tunjangan tetap lebih kecil dari 75% keseluruhan upah maka perhitungan upah lembur 75% dari keseluruhan upah.¹³²

Selain itu untuk menghitung upah kerja lembur sebulan adalah :

1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1.5 (satu setengah) kali upah sejam.

¹³² *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol 7, No. 1 April 2007*

2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 hari masa kerja 40 jam seminggu maka perhitungan upah kerja lembur 7 jam pertama dibayar dua kali upah sejam dan jam kedelapan dibayar 3 kali upah sejam dan jam kesembilan dibayar empat kali upah sejam.

Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 kali upah sejam dan jam lembur ke tujuh dan kedelapan 4 kali upah sejam.¹³³

Sedangkan bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari ketentuan perhitungan lembur yang nilainya lebih baik dari ketentuan berlaku (Keputusan Menteri) maka perhitungan tersebut tetap berlaku.

Contoh Perhitungan Lembur

No	Kebutuhan	Kebutuhan
1	Upah Pokok	Rp. 1000.000
2	Tunjangan Tetap	Rp. 200.000
3	Tunjangan Tidak Tetap	Rp. 800.000
	Total	Rp. 2.000.000

Perhitungan Upah lemburnya :

Tunjangan pokok + Tunjangan tetap = Persentasi upah lembur

$(Rp.1000.000+Rp.200.000) = 0.6 = 60\%$ (jika persentasinya lebih kecil dari 75% dasar perhitungan upah lembur yang di pakai adalah = 75 % x upah total : $75\% \times Rp. 2.000.000 = Rp. 1.500.000$ jadi upah lembur satu jam = $Rp. 1.500.000 \times 173 = Rp. 8.670$. dengan begitu upah lembur yang di terima jikalau selama 3 jam :

¹³³ [http://spsitasik.wordpress.com/ketentuan-lembur UU-13-2003-kepmenakertrans-no-102-tahun-2004](http://spsitasik.wordpress.com/ketentuan-lembur-UU-13-2003-kepmenakertrans-no-102-tahun-2004)

-upah satu jam pertama = $1.5 \times \text{Rp. } 8.670 = \text{Rp. } 13.005$

-upah dua jam berikutnya = $2 \times 2 \times \text{Rp. } 8.670 = \text{Rp. } 34.680 +$

Total upah lembur yang diterima selama jam yaitu $\text{Rp. } 47.685$ ¹³⁴

134 [http://spsitasik.wordpress.com/ketentuan-lembur UU-13-2003-kepmenakertrans-no-102-tahun-2004](http://spsitasik.wordpress.com/ketentuan-lembur-UU-13-2003-kepmenakertrans-no-102-tahun-2004)

BAB III

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran PT. Wahana Ottomitra Multiartha

1. Sejarah PT.Wahana Ottomitra Multiartha

Sebagai perusahaan pembiayaan sepeda motor yang terkemuka di Indonesia, PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk.¹³⁵ (WOM Finance) memiliki sejarah yang cukup panjang. Perusahaan pernah beberapa kali berganti nama. Semula adalah PT Jakarta Tokyo Leasing yang berdiri tahun 1982, kemudian di tahun 1997, menjadi PT Wahana Ometraco Multiartha yang diakuisisi oleh PT Fuji Semeru Leasing. Mulai tahun 2000, Perusahaan bertransformasi menjadi WOM Finance serta menyediakan pembiayaan untuk sepeda motor baru dan bekas khususnya merk Honda, Yamaha dan Suzuki. Tahun 2003, Perusahaan memasuki pasar modal dengan menerbitkan Obligasi I senilai Rp 300 miliar. Tahun 2004, WOM Finance menjadi perusahaan publik melalui penawaran umum saham perdana dan pencatatan saham di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya. Setahun kemudian, PT Bank Internasional Indonesia, Tbk. (BII) dan konsorsiumnya, International Finance Corporation (IFC) dan DBS nominees Pte. Ltd., menjadi mitra strategis dengan mengakuisisi 67% saham Perusahaan. Kemudian WOM Finance menerbitkan Obligasi II senilai Rp 500 miliar. Tahun 2006, WOM Finance menerbitkan Obligasi III senilai Rp. 825 miliar. Karena kinerjanya yang cemerlang, WOM Finance memperoleh berbagai penghargaan bergengsi antara lain Multifinance Awards 2006 oleh Majalah Infobank dan Multifinance Awards 2007 oleh Majalah Investor. Obligasi IV senilai Rp1 triliun kemudian diterbitkan kembali oleh WOM Finance pada tahun 2007. Di tahun yang sama, Perusahaan menduduki peringkat ketiga terbesar perusahaan pembiayaan sepeda motor dengan total asset Rp 4,8 triliun.

¹³⁵ *Pengesahan dan Peraturan Perusahaan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk.*

Sebagai Perusahaan yang adaptif, fleksibel dan peka terhadap kebutuhan masyarakat, WOM Finance memperkenalkan semboyan baru, “Wujudkan Impian Menyentuh Hati”. Lebih dari sekedar mitra kredit yang strategis. WOM Finance membantu mewujudkan impian masyarakat Indonesia untuk memiliki sepeda motor apapun pilihan merek dan jenisnya. Selain pemekaran jaringan penjualan, pada akhir tahun 2008 WOM Finance telah melakukan konsolidasi internal dan penyempurnaan kebijakan dalam manajemen resiko. Dengan pemilihan portofolio yang tepat, WOM Finance mampu meningkatkan profit dan mengarahkan bisnisnya ke arah yang lebih baik dan sehat. WOM Finance telah membukukan lebih dari 1 juta pelanggan serta senantiasa memudahkan pelayanan dan meningkatkan kepuasan kepada para konsumen. Hal ini dicanangkan dengan program PeSAT (Pelayanan cepat, Syarat mudah, Aman dan Terpercaya). WOM Finance kini menuju layanan one day service dengan selalu memperbarui dan mempersiapkan infrastruktur yang tepat khususnya di bidang teknologi informasi.

2. Jumlah Karyawan

Karyawan pada PT Wahana Ottomitra Multiartha terdiri dari 92 karyawan yang terdiri dari berbagai deinisi yakni :

No	Divisi	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Cabang/ Branch Head	General	1
2	Divisi Operation	1. Operations Head 2. Front Office Suvervisor 3. Teller 4. Customer Service 5. All Back Office 6. Satpam 7. Office Boy 8. Massengger	14
2	Divisi Marketing	1. Marketing Head Mobilku 2. Marketing Head Motorku 3. Marketing Head NB 4. SPV Motorku 5. Admin Marketing 6. All CMO Marketing 7. All MAO Marketing	26

3	Divisi Credit	1. Credit Head 2. Admin Credit	4
4	Divisi Collections	1. Collections Head 2. SPV Collections 3. Admin Collectons 4. All Staff Collections Officer	43
5	Divisi Remedial	1. Remedial Head 2. Admin Remedial 3. Staff Remedial Officer	4
6	Amu Warehouse	1. Amu Head 2. Staff Amu	2
6	Quality Control		1
Total Karyawan			92

3. Program Kegiatan PT. Wahana Ottomitra Multiartha

PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan. Perusahaan pembiayaan adalah suatu bentuk perusahaan yang memfokuskan bisnisnya kepada pemberian dana atau pembiayaan kepada pihak lain atas suatu benda atau barang yang akan dibeli atau dimiliki oleh pihak tersebut. Setiap melakukan pemberian dana atau pembiayaan kepada pihak lain perusahaan akan mengenakan bunga atas setiap dana yang diberikan atau dipinjamkan. Besarnya bunga ditentukan oleh perusahaan dengan melihat kondisi perkembangan tingkat suku bunga yang berlaku.

Perusahaan ini bergerak dalam bidang pembiayaan. Adapun pembiayaan tersebut adalah :¹³⁶

1. Pembiayaan sepeda motor dan mobil, baik baru dan bekas dengan berbagai merk seperti :
 - a. Sepeda Motor/ Mobil Merk Honda
 - b. Sepeda Motor/ Mobil Merk Suzuki
 - c. Sepeda Motor/ Mobil Merk Yamaha
 - d. Sepeda Motor/ Mobil Merk Kawasaki.

¹³⁶ *Ibid.*, 20

2. Pembiayaan kredit syariah

Pembiayaan syariah merupakan bagian dari ekonomi syariah, dimana ekonomi syariah merupakan bagian dari muamalat (hubungan antara manusia dengan manusia). Oleh karena itu, pembiayaan syariah tidak bisa dilepaskan dari al Qur`an dan As Sunnah sebagai sumber hukum Islam. Semenjak tahun 2010 WOM Finance mengembangkan bisnis pembiayaan syariah, dimana bisnis model ini adalah bertujuan untuk mengakomodasi permintaan pasar yang tidak bisa diserap melalui pembiayaan konvensional. Beberapa kalangan masyarakat masih mempertanyakan perbedaan antara pembiayaan syariah dengan konvensional. Bahkan ada sebagian masyarakat yang menganggap pembiayaan syariah hanya trik kamufase untuk menggaet bisnis dari kalangan muslim segmen emosional. Akad perjanjian yang dipergunakan oleh WOM Syariah adalah akad *Murabahah* yaitu akad jual beli antara nasabah dengan Lembaga Keuangan Syariah, dimana Lembaga Keuangan Syariah akan membeli barang kebutuhan nasabah untuk kemudian menjual barang tersebut kepada nasabah dengan margin yang telah disepakati. Harga jual (pokok 14 pembiayaan + margin) tersebut akan dicicil setiap bulan selama jangka waktu yang disepakati antara nasabah dengan Lembaga Keuangan Syariah. Karena harga jual sudah disepakati di muka, maka angsuran nasabah bersifat tetap selama jangka waktu pembiayaan. Saat ini hampir di seluruh jaringan WOM Finance sudah bisa melayani pembiayaan syariah Produk WOM Syariah membiayai Motor Baru (NB) maupun Motor Bekas (UB) dengan berbagai kemudahan yang ditawarkan kepada konsumen antara lain :¹³⁷

- a. Persyaratan mudah
- b. Proses cepat
- c. Margin Menarik
- d. Pembayaran cicilan yang mudah
- e. BPKB Motor aman

¹³⁷ *Ibid.*, h. 24

Keuntungan mengambil pembiayaan syariah adalah :

1. Bebas riba
2. Jumlah angsuran tetap sepanjang tenor
3. Denda keterlambatan diperuntukkan untuk kegiatan sosial

Syarat dan Mekanisme Pengajuan Pembiayaan Syariah

1. Syarat Kelengkapan Dokumen
2. Melakukan pengisian dengan lengkap formulir Permohonan

Pembelian Kendaraan Secara Angsuran (PPKSA). Langkah- langkah mengajukan pembiayaan Syariah :

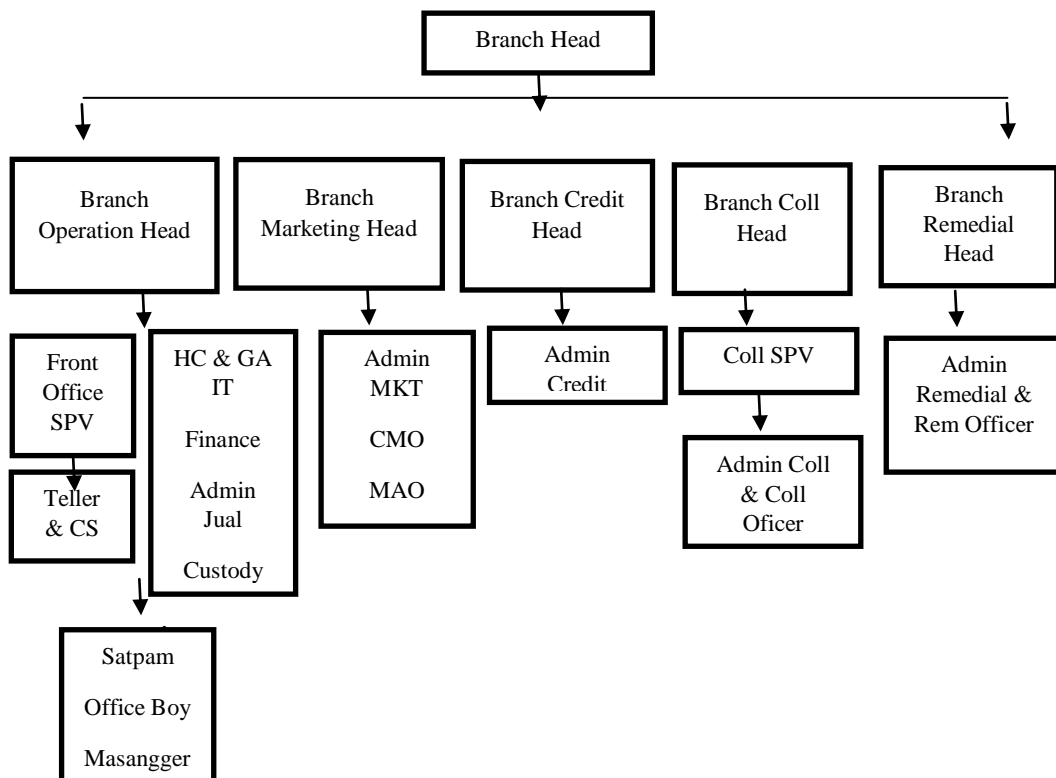
1. Konsumen memenuhi kelengkapan Dokumen yang dibutuhkan.
2. Petugas WOM akan membantu konsumen mengisi Formulir PPKSA secara benar dan lengkap.
3. Petugas WOM akan menjelaskan tentang Paham *Murabahah* kepada konsumen.
4. Petugas WOM akan melakukan verifikasi baik melalui telepon maupun kunjungan.
5. Apabila permohonan Pembiayaan disetujui maka petugas WOM akan menghubungi konsumen
6. WOM akan mengirimkan perintah pengiriman barang (PO) ke dealer
7. Konsumen membayar Uang Muka ke dealer (atau pada saat kendaraan dikirim).
8. Barang dikirim oleh dealer ke alamat konsumen.
9. Konsumen menandatangani Berita Acara Serah Terima Kendaraan (BASTK).
10. Konsumen akan menerima welcome pack yang berisi copy perjanjian yang mencantumkan No Kontrak dan Tanggal Jatuh Tempo Angsuran.
11. Tanggal jatuh tempo angsuran adalah disesuaikan dengan tanggal konsumen menerima kendaraan.

12. Pembayaran dapat dilakukan di ATM : BCA, BII, Mandiri dan setor tunai di jaringan Kantor POS, Alfamart dan seluruh cabang WOM Nasional.

4. Stuktur Organisasi PT. Wahana Ottomitra Multiartha

Struktur organisasi PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk adalah berbentuk garis dan pada manajemen puncak telah dilakukan penataan fungsi dan peran kerja yang lebih Koordinatif. Upaya ini diikuti pula dengan berbagai penyempurnaan struktur organisasi perusahaan. Penyempurnaan tata laksana organisasi perusahaan ini dijabarkan melalui penyederhanaan maupun peningkatan status, fungsi, dan tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat pada bagan struktur organisasi PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk memiliki pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan bagiannya masing-masing.¹³⁸

Gambar Struktur Organisasi PT. Wahana Ottomitra Multiartha



¹³⁸ *Ibid.*, h. 42

B. Perhitungan Lembur PT. Wahana Ottomitra Multiartha

PT. Wahana Ottomitra Multiartha berdasarkan peraturan perusahaan karyawan yang berhak mendapatkan lemburan hanya karyawan yang tidak memiliki Insentif atau bonus penjualan. Bila salah satu staff mengajukan lemburan tetapi ia juga memiliki insentif atau bonus yang di dapat setiap bulannya maka karyawan tersebut tidak di perbolehkan untuk mengkaliam lemburan walapun karyawan tersebut masuk dalam kategori lembur terkecuali untuk Customer Service dan Teller. Jika dilihat dari perusahaan tersebut karyawan yang mendapatkan lemburan dan berhak untuk mengajukan lemburan pada PT. Wahana Ottomitra terdapat 18 karyawan dapat klaim lemburannya.

Ketentuan perhitungan upah kerja lembur diatur dalam keputusan menteri Kep. 102/MEN/VI/2004:¹³⁹

1. Perhitungan ipah kerja lembur sebagai berikut : $1/173 \times \text{THP}$
2. Untuk jam kerja lembur pertama dibayarkan 1.5 kali upah gaji
3. Untuk setiap jam kerja berikutnya harus dibayarkan 2 kali upah sejam
4. Untuk setiap jam pada batas 7 jam dibayarkan 2 kali upah sejam
5. Untuk setiap jam kerja lebih dari 7 jam harus dibayar 3 kali upah sejam

Perhitungan menghitung upah lembur sejam adalah $1/173$ upah sebulan

- d. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- e. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja

¹³⁹ Peraturan Kemenkertrans No. 102 Perhitungan Upah Lembur

dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah dari upah minimum setempat.

- f. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100 % (seratus perseratus) dari upah.
- g. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75 % (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.¹⁴⁰

Apabila nilai komponen upah yang dipergunakan untuk perhitungan upah kerja lembu mencapai 75% dari jumlah keseluruhan upah yang dibayarkan maka perhitungan upah lembur didasarkan atas 75% dari keseluruhan upah yang dibayarkan.

Sebagai contoh misalnya sebagai berikut :

No	Kebutuhan	Jumlah	Keterangan
1	Upah Pokok	Rp.10.000.000	
	Tunjangan Jabatan	Rp. 5.000.000	
	Tunjangan Kemahalan	Rp. 2.000.000	
	Tunjangan Catu	Rp. 1.000.000	
	Tunjangan Transport	Rp. 6.000.000	
	Tunjangan Makan	Rp. 9.000.000	
	TOTAL	Rp. 33.000.000	

Komponen upah tetap tersebut hanya sebesar Rp. 18.000.000 yang berasal dari Rp. (10.000.000 +5.000.000+2.000.000+1.000.000) yang berarti di bawah 75% dari keseluruhan upah, sehingga dasar perhitungan upah kerja lembur dipakai adalah : 75% X keseluruhan upah ini tidak boleh

¹⁴⁰ UUD No. 13 Tahun 2003., *Op.Cit*

lebih rendah dari upah minimum yang berlaku, apabila lebih rendah maka yang dipergunakan adalah upah minimum yang berlaku.¹⁴¹

JAM LEMBUR	KETENTUAN UPAH LEMBUR	RUMUS
7 jam pertama	2 kali upah/jam	7 jam x 2 x 1/173 x upah Sebulan
Jam ke-8	3 kali upah/jam	7 jam x 3 x 1/173 x upah Sebulan
Jam ke-9 s/d jam ke-10	4 kali upah/jam	7 jam x 4 x 1/173 x upah Sebulan

Sedangkan bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari ketentuan perhitungan lembur yang nilainya lebih baik dari ketentuan berlaku (Keputusan Menteri) maka perhitungan tersebut tetap berlaku.

Contoh Perhitungan Lembur

No	Kebutuhan	Jumlah
1	Upah Pokok	Rp. 1.000.000
	Tunjangan Tetap	Rp. 200.000
	Tunjangan Tidak Tetap	Rp. 800.000
Total		Rp. 2.000.000

Perhitungan Upah lemburnya :

Tunjangan pokok + Tunjangan tetap = Persentasi upah lembur

(Rp.1000.000+Rp.200.000) = 0.6 = 60% (jika persentasinya lebih

kecil dari 75% dasar perhitungan upah lembur yang di pakai adala = 75 % x

¹⁴¹ *Ibid.*, h. 49

upah total : $75\% \times \text{Rp. } 2.000.000 = \text{Rp. } 1.500.000$ jadi upah lembur satu jam
 $= \text{Rp. } 1.500.000 \times 173 = \text{Rp. } 8.670$. dengan begitu upah lembur yang di
 terima jikalau selama 3 jam :

No	Kebutuhan		Jumlah
1	Upah satu jam pertama	$1.5 \times \text{Rp. } 8.670$	Rp. 13.005
	Upah dua jam berikutnya	$2 \times 2 \times \text{Rp. } 8.670 =$	<u>Rp. 34.680</u>
	Total upah lemburan yang diterima		<u>Rp. 47.685.</u> ¹⁴²

Sistem penggajian dan pengupahan lembur dalam perusahaan melibatkan Human Capital departemen personalia, departemen Finance. Departemen personalia dan umum bertanggung jawab dalam pengangkatan karyawan, penetapan jabatan, penetapan tarip gaji dan upah, promosi dan penurunan pangkat, mutasi karyawan, penghentian karyawan dari pekerjaannya, dan penetapan berbagai tunjangan kesejahteraan karyawan serta penghitungan gaji dan upah karyawan. Bagian Keuangan bertanggungjawab atas pelaksanaan pembayaran gaji dan upah serta berbagai tunjangan kesejahteraan karyawan. Bagian Akuntansi bertanggungjawab atas pencatatan biaya tenaga kerja dan distribusi biaya tenaga kerja untuk kepentingan perhitungan harga pokok produk dan menyediakan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja

Peraturan perusahaan PT. Wahana Ottomitra Multiartha dalam penetapan upah lembur karyawan di atur dalam peraturan perusahaan pada SKB 008 Ketentuan Lembur dengan ketentuan khusus jam kerja lembur dimulai setelah jam kerja berakhir dan kerja lembur pada hari libur resmi/minggu. Mekanisme pembayaran uang lembur di PT. Wahana Ottomitra Multiartha :¹⁴³

- a. Untuk melancarkan proses administratinya maka ditentukan periode cut-of pembayaran upah lembur karyawan, yang dimana bila pengajuan lembur

¹⁴² <http://spsitasik.wordpress.com/ketentuan-lembur> UU-13-2003-kepmenakertrans-no-102-tahun-2004

¹⁴² SKB. 008 Ketentuan Lembur PT Wahana Ottomitra Multiartha

¹⁴³ SKB. 008 Ketentuan Lembur PT Wahana Ottomitra Multiartha

laporan yang tidak diterima pada periode tersebut maka pembayaran upah lembur akan diikutsertakan pada bulan berikutnya

- b. Setiap BU mengirimkan soft copy rekap lembur non staff kepada payroll sesuai dengan tanggal *cut of* lembur. Lembur yang diajukan harus di tandatangani oleh Devisision Head atau BU Head atau Branch Head.
- c. Pembayaran upah lembur dilakukan dengan pembayaran uang gaji.

Perhitungan lemburan tertulis bahwa karyawan yang bekerja di PT. Wahana Ottomitra Ottomitra Multiartha karyawan yang bekerja melebihi waktu kerja di atas jam 17.00 di atas waktu kerja tersebut berhak mendapatkan lemburan jika karyawan sudah melebihi 4 jam bekerja di atas jam kerja karyawan. Karyawan yang melakukan klaim lembur terdapat dua golongan yang yaitu karyawan tetap atau kontrak wajib mendwload absensi sistem karyawan di aplikasi HRFast sesuai bulan dimana karyawan bekerja lebih dan jam kerja semestinya atau karyawan dapat menggunakan absensi ceklok yang wajib melakukan pada awal melakukan jam kerja lembur dan kepulangan selesai mereka lembur.

Tahapan perhitungan upah kerja lembur pada PT Wahana Ottomitra, Tbk yaitu karyawan yang telah bekerja melebihi waktu kerja sebagaimana yang di atur di dalam peraturan perusahaan yaitu karyawan yang telah bekerja melebihi jam kerja dan melakukan lembur diatas jam 17.00 sampai empat (4) jam berikutnya maka perusahaan akan membayarkan upah kerja lembur dengan nominal Rp. 30.000 dan apabila kerja lembur sudah melewati lebih dari tujuh (7) jam akan di bayarkan sebesar Rp. 70.000. dengan catatan wajib setelah 4 jam kerja lembur dan 8 jam kerja lembur kurang dari waktu yang telah di tetapkan maka klaim lembur tersebut tidak dapat di proses atau hangus. Dan juga jika hari libur resmi maka karyawan akan di bayarkan gajihnya sebesar Rp. 40.000-, kurang dari jam yang di tetapkan atau hanya lebih satu (1) jam seperti jam ke- 5 (lima) atau jam ke 6 (enam) maka tidak akan terklaim. Upah

sebesar Rp.70.000 rupiah jikalau pekerja sudah mencapai lembur di jam ke 8 (delapan).¹⁴⁴

Klaim lemburan tersebut dilakukan di awal bulan pada tanggal 1-5 di awal bulan lewat dari tanggal tersebut maka klaim lembur akan di rapel di bulan berikutnya, untuk kalim lemburan maka akan diajukan menggunakan absen ceklok atau melalui sistem Hrfast (aplikasi perhitungan lembur) yaitu sistem yang terhubung langsung antara cabang kanwil dan pusat lemburan tersebut akan diserahkan oleh HRD atau Human Capital masing-masing cabang melauai sistem Scan dan email,¹⁴⁵ lemburan tersendiri akan masuk atau cair di akhir bulan tepatnya pada tanggal 25 setiap bulannya.¹⁴⁶ berikut contoh tabel perhitungan lembur karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha

:

Tanggal	Kebutuhan	Jam Masuk	Jam Keluar	Keterangan
1 Desember 2019	Lembur Support sistem	17.00	21.00	30.000
2 Desember 2019	Support Marketing	17.00	19.00	Tidak dapat di klaim
3	Lembur Support sistem	17.00	21.00	30.000
Total Lemburan				60,000

Noted : ***4 jam pertama Rp. 30.000**

***8 jam masa kerja lembur Rp. 70.000**

¹⁴⁴ *Ibid.*, *Ketentuan Lembur PT. Wahana Ottomitra Multiartha*

¹⁴⁵ Wawancara dengan Bapak Julian Selaku Human Capital Wilayah Sumbagsel, tanggal 30 November 2018

¹⁴⁶ Wawancara dengan ibu Tsuraya Khairunnisa, Staf PT. Wahana Ottomitra Multiartha, 29 November 2018

Adapun wawancara karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha tentang perhitungan dan Upah Lembur adalah sebagai berikut:

1. Menurut ibu Tsuraya Khairunnisa lemburan diberlakukan pada karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha yang tidak memiliki insentif dan lemburan di kantor WOM tersebut memang ada, pemberlakuan upah lembur jikalau karyawan sudah bekerja selama 4 jam dahulu baru akan mendapatkan upah sebesar Rp. 30.000 ribu rupiah. Kurang dari yang telah di tentukan perusahaan maka tidak terklaim begitupun jikalau jam kerja lebih 5 jam maka tetap mendapatkan upah yang sama yaitu sebesar Rp. 30.000 lebih dari delapan jam maka mendapatkan Rp.70.000 ribu rupiah.¹⁴⁷
2. Menurut staff finance Ibu Titian widayati, dirinya pernah 2 kali tidak terklaim upah lemburan karna pernah menyetorkan kalim lembur hanya 3 jam lembur, dan diapun mengatakan menurut SOP perusahaan lemburan akan dibayarkan setelah 4 jam kerja Rp. 30.000 dan 8 jam kerja Rp. 70.000.¹⁴⁸
3. Adapun menurut bapak Pajar Sidik mengatakan hal yang sama jikalau menurut SOP yang berlaku di perusahaan harus menunggu 4 jam dahulu baru akan terkaliam upah lemburnya, jika tidak maka hasil lembur akan sia-sia.¹⁴⁹
4. Menurut Laila Fajriani selaku admin credit, lemburan di Wom Finance sudah ada dan dapat di klaim jika lewat dari jam pulang kerja pada pukul 17.00 dari hari kamis sampai jumat dan 12.00 Wib pada hari sabtu.¹⁵⁰
5. Menurut Abdi Nugraha, ia tidak mendapatkan upah lemburan karena ia mendapatkan insentif setiap bulannya, hanya saja menurut SOP Perusahaan

¹⁴⁸ Wawancara dengan ibu Titian Widayati, Staf PT. Wahana Ottomitra Multiartha, 29 November 2018

¹⁴⁹ Wawancara dengan Bapak Pajar sidik, Staf PT. Wahana Ottomitra Multiartha, 29 November 2018

¹⁵⁰ Wawancara dengan ibu Laila Fajriani, Staf PT. Wahana Ottomitra Multiartha, 29 November 2018

lemburan berlaku untuk staff yang tidak memiliki insentif dan berlaku setelah 4 jam kerja setelah pulang kerja.¹⁵¹

6. Menurut Ibu Ayu Komala Sari, lemburan berlaku jika karyawan telah bekerja di luar jam kerja dan lemburan akan di klaim setelah 4 jam terlebih dahulu kurang dari jam yang telah ditentukan perusahaan maka tidak terklaim begitupun jika jam lembur lebih dari 4 jam kurang dari delapan jam maka klaim upah lemburan tetap di hitung sebesar Rp. 30.000 rupiah.¹⁵²
7. Jika menurut Ibu Hilyana Aulia menyatakan demikian klaim lembur sudah di terapkan di WOM Finance tersebut, hitungannya 4 jam kerja terlebih dahulu dengan besaran upah Rp. 30.000 rupiah delapan jam kerja di klaim Rp. 70.000 ribu rupiah.¹⁵³
8. Menurut Darmila sudah diterapkan dan lemburan setelah 4 jam dan 7 jam setelah waktu kerja selesai.¹⁵⁴
9. Menurut dinda staff Admin Collection bahwa lemburan juga telah diterapkan 4 jam setelah jam kerja lemburan akan di hitung atau dibayarkan upahnya kurang dari waktu yang telah ditentukan maka tidak terklaim.¹⁵⁵

¹⁵¹ Wawancara dengan Bapak Abdi Nugraha, Staf PT. Wahana Ottomitra Multiartha, 29 November 2018

¹⁵² Wawancara dengan ibu Ayu Komala Sari, Staf PT. Wahana Ottomitra Multiartha, 29 November 2018

¹⁵³ Wawancara dengan ibu Hilyana Aulia, Staf PT. Wahana Ottomitra Multiartha, 29 November 2018

¹⁵⁴ Wawancara dengan ibu Darmila Staf PT. Wahana Ottomitra Multiartha, 29 November 2018

¹⁵⁵ Wawancara dengan ibu Dinda, Staf PT. Wahana Ottomitra Multiartha, 29 November 2018

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Bagaimana Perhitungan Lembur Karyawan yang dilaksanakan di PT Wahana Ottomitra Multiartha Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan N0. 13 Tahun 2003

Perhitungan lembur karyawan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan telah ditetapkan dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102/MEN/VI/2004 Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Berdasarkan temuan data di lapangan dari hasil wawancara kepada ke 11 (sebelas) karyawan terkait upah kerja lembur, dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur yang dibayarkan kepada karyawan atau buruh atau tenaga kerja. Yang dimana pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha upah lembur karyawan terhitung minimal 4 jam dahulu maka akan dibayarkan klaim lemburannya. Dengan demikian bila kurang dari 4 jam kerja lembur atau waktu yang telah ditetapkan perusahaan maka lemburan pekerja buruh tidak akan terklaim walaupun karyawan telah melaksanakan kerja lembur.

penetapan upah lembur karyawan diatur dalam peraturan perusahaan pada SKB 008 Ketentuan Lembur dengan ketentuan khusus kerja lembur adalah karyawan yang bekerja melebihi waktu atau jam kerja di atas pukul 17.00 dan telah ditetapkan perusahaan apabila perusahaan mendesak memerlukan jasa karyawan dikarenakan pekerjaan harus segera diselesaikan maka karyawan wajib bersedia melakukan kerja lembur.

Jam kerja lembur dimulai setelah jam kerja berakhir waktu lembur juga dilakukan setelah jam kerja yang telah selesai yaitu pada hari senin sampai jumat lemburan terhitung dari jam 17.00 Wib dan jika hari sabtu terhitung mulai dari jam 12.00. Kerja lembur pada hari libur resmi/minggu PT. Wahana Ottomitra Multiartha menerapkan sistem lembur dan karyawan yang bekerja melebihi waktu kerja berhak mendapatkan upah kerja lembur. Mekanisme

pembayaran upah lembur yaitu dibayarkan kepada karyawan bersamaan dengan gaji yang diterima. Sebelumnya karyawan yang akan mengklaim lembur harus diatas jam kerja serta mengisi absen lemburan/form lembur yang telah disediakan perusahaan.

Karyawan yang dapat melakukan klaim lemburan yaitu karyawan yang tidak memiliki insentif atau bonus, perhitungan lembur tersebut karyawan hanya menyerahkan sebuah absen *ceklok* atau sistem melalui Hrfast yang telah ditandatangani atasan masing-masing kemudian setelah itu pihak Human Capital atau HC cabang akan melihat jumlah absensi yang masuk dalam sistem tersebut. Kemudian HC akan menghitung jumlah lemburan yang diperoleh dari masing-masing karyawan yang akan mengklaim upah lemburan tersebut kemudian Human Capital akan mengkonfirmasi pimpinan cabang untuk persetujuan acc . Perhitungan upah lembur yang ada di PT. Wahana Ottomitra Multiartha hanya berpatokan pada waktu saat karyawan melakukan kerja lembur, jikalau kurang dari 4 jam tidak sesuai dengan SOP yang ada di PT. WOM finance maka dari pihak HC cabang, HC area atau HC pusat akan mencoret klaim yang diajukan karyawan, Human Capital hanya menerima yang sesuai dengan SOP perusahaan saja, jika tidak sesuai dengan hitungan tersebut maka tidak akan dapat terklaim upah lemburannya bagi karyawan yang mengklaim lemburannya wajib bekerja 4 jam setelah jam kerja dan apabila kurang dari waktu ketentuan yang telah di tetapkan perusahaan maka lemburan karyawan di anggap hangus atau tidak dapat terklaim walaupun karyawan telah melakukan kerja lembur 1 jam bahkan 2 jam sekalipun.

Perhitungan upah lembur sendiri karyawan dapat mengklaim jika sudah melebihi 4 jam kerja hitungan upah karyawan maka akan dibayarkan sebesar Rp. 30.000 dan jika kerja lembur di atas 7 jam sehari dalam kerja lembur maka dibayarkan Rp. 70.000.

Dalam Pasal 77 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 :¹⁵⁶

- c. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- d. Waktu kerja yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - 5) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu; atau
 - 6) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
 - 7) Ketentuan waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (2) tidak berlaku bagi usaha atau sektor tertentu.
 - 8) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (3) diatur dengan keputusan menteri.

Di dalam Pasal 78 berbunyi :

- e. Dalam Pasal 78 ayat (1) pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang di maksud dalam Pasal 77 Ayat (2) harus memenuhi syarat :¹⁵⁷
 - 3) Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan
 - 4) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu.
- f. Dalam Pasal 78 ayat (2) pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur
- g. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi usaha tertentu

¹⁵⁶ *Legality, Undang-Undang Ketenagakerjan Terbaru dan Terlengkap*, Yogyakarta : PT Anak Hebat Indonesia 2017, h. 58

¹⁵⁶ *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pengupahan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan*

- h. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) di atur dengan keputusan menteri.¹⁵⁸

Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/IV/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Pasal 1 dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :¹⁵⁹

8. Waktu kerja lembur adalah waktu yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk lima hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Pasal 11

6. Cara perhitungan upah lembur sebagai berikut :

- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :

- 1). untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1.5 (satu setengah) kali upah sejam.
- 2). Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam

Bila dilihat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 78 ayat 2 berbunyi pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja yang dimaksud wajib membayar upah kerja lembur. Dan Pasal 4 berbunyi ketentuan mengenai waktu kerja lembur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 2 dan ayat 3 diatur dalam keputusan menteri.

Didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP/1022/MEN/VI/2004 yang dimana menjelaskan di dalam pasal 8 (1) perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan (2) cara

¹⁵⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : PT Sinar Grafika, 2009, h. 102

¹⁵⁹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/Men/IV/2004

menghitung upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan. Didalam pasal 11 cara menghitung upah lembur sebagai berikut:

- a. Apabila upah lembur dilakukan pada hari kerja :
 - a.1. untuk upah lembur pertama harus dibayar upah 1.5 kali upah sejam
 - a.2. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya dibayar upah sebesar 2 kali upah sejam

Ketentuan perhitungan upah kerja lembur diatur dalam keputusan menteri Kep. 102/MEN/VI/2004:¹⁶⁰

- 6. Perhitungan ipah kerja lembur sebagai berikut : $1/173 \times \text{THP}$
- 7. Untuk jam kerja lembur pertama dibayarkan 1.5 kali upah gaji
- 8. Untuk setiap jam kerja berikutnya harus dibayarkan 2 kali upah sejam
- 9. Untuk setiap jam pada batas 7 jam dibayarkan 2 kali upah sejam
- 10. Untuk setiap jam kerja lebih dari 7 jam harus dibayar 3 kali upah sejam

Perhitungan menghitung upah lembur sejam adalah $1/173$ upah sebulan

- h. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- i. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah dari upah minimum setempat.
- j. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100 % (seratus perseratus) dari upah.
- k. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari

¹⁶⁰ Peraturan Kemenkertrans No. 102 Perhitungan Upah Lembur

75 % (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

Di dalam Pasal 88 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 berbunyi setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dalam ayat 3 Kebijakan pengusaha pengupahan yang melindungi buruh sebagaimana yang dimaksud meliputi upah minimum upah lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan upah karena menjalankan waktu istirahat, bentuk dan cara pembayaran upah, upah dan pembayaran pesangon upah perhitungan pajak penghasilan.

Kepastian dalam penetapan upah lembur hendaknya berdasarkan prinsip hukum, prinsip hukum adalah dasar-dasar umum yang terkandung dalam peraturan hukum yang mengandung nilai-nilai etis. Prinsip hukum yang dimaksud adalah prinsip hukum ketenagakerjaan, yaitu segala dasar hukum yang sedang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang mana dalam hubungan tersebut disertai upah. Pasal 6 undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang berbunyi setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha

Kepastian penetapan perhitungan upah lembur seharusnya menjadi permasalahan antara pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan aturan hubungan kerja. Perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam penentuan upah juga seringkali menimbulkan pro dan kontra. Hal-hal tersebut diperlukan intervensi dari negara sebagai pihak yang berwenang dalam mengambil keputusan untuk memberikan jaminan agar tidak terjadi ketimpangan dalam hubungan kerja dan sebagai jaring pengaman antar pihak.

B. Hukum Ekonomi Syariah tentang Pelaksanaan Lembur Karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiartha berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Bedasarkan hasil penelitian mengenai perhitungan lembur mekanisme pembayaran upah karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiartha, yang dimana Perhitungan upah lembur sendiri karyawan dapat mengklaim jika sudah melebihi 4 jam kerja hitungan upah karyawan maka akan dibayarkan sebesar Rp. 30.000 dan jika kerja lembur di atas 7 jam sehari dalam kerja lembur maka dibayarkan Rp. 70.000. apabila karyawan yang melakukan kerja lembur kurang dari 4 jam maka karyawan tidak dapat mengklaim lemburannya atau tidak diberi upah.

Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah jika dilihat dari syarat *ijarah* yang menyatakan kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaan untuk melakukan akad *ijarah* Apabila salah seorang diantaranya terpaksa maka akadnya tidak sah, yang dinyatakan dalam firman Allah SWT.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿١٦٠﴾

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. dan janganlah kamu membunuh dirimu sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

Islam menginginkan upah yang diterima harus bersifat adil dan layak dan dengan ukuran yang patut serta upah juga harus memasukan nilai moral atau kemanusiaan sehingga menjamin kesejahteraan dan kemaslahatan umum sehingga upah yang ditetapkan mampu mencukupi kebutuhan pokok (*dharuriyyah*), seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, dan kesehatan para pekerja dengan baik dan layak. Penetapan upah pekerja didasarkan pada manfaat atau jasa yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

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.

Keadilan dalam Islam memiliki makna seseorang individu memperoleh penghargaan sesuai dengan besar pengorbanan yang diberikannya. Dijelaskan dalam Al-quran QS Ar-Rahman yang berbunyi :

(QS Ar-Rahman:9) وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ ﴿٩﴾

Artinya: “*dan Tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu.*”¹⁶¹

Firman Allah surah Mutaffifin yang berbunyi :

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ

(Q.S.: Mutaffifin ayat 1)

Artinya : *Kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang. (yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dipenuhi.*

Azab besar bagi orang-orang yang curang dalam takaran dan timbangannya, yaitu orang-orang yang bila mereka membeli dari manusia dengan takaran atau timbangan, mereka menakar dan menimbang secara penuh, Tetapi manakala mereka menimbang dan menakar untuk manusia, mereka mengurangi timbangan dan takaran, dan terkadang salah satu dari mereka memiliki dua takaran, satu untuk menakar bagi orang lain dan satu takaran lagi untuk menakar bagi dirinya sendiri.

Kelayakan dalam Pengupahan selain memenuhi rasa keadilan upah juga harus memenuhi prinsip kelayakan bukan hanya memenuhi sekedar minimum sebagaimana yang diusung ekonomi konvensional saat ini, dimana upah hanya menjamin kebutuhan yang dasar paling minimum. Kelayakan dalam pengupahan tidak hanya dari aspek materi dan administrasi, akan tetapi

¹⁶¹ Departemen Agama RI, Alquran dan Terjemahan, h. 559.

menurut Umar terkait dengan perlindungan atas rasa sakit, liburan, serta jaminan sosial jika pegawai tersebut tidak lagi produktif

Dalam pelaksanaan perhitungan lembur karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha sendiri tidak mengedepankan syarat yang dimana menurut hukum Islam kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaan untuk melakukan akad ijarah (upah-mengupah), kedua belah pihak yang melakukan akad melakukan akad ijarah apabila salah satu diantara terpaksa melakukan akad itu maka akadnya tidak sah. Dalam melakukan akad, seharusnya upah yang diterima oleh pekerja atau buruh harus sesuai dengan keringatnya yang dimana dapat dilihat pada firman Allah Q.S. al-Maidah: 8 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ ۙ لِلّٰهِ شُهَدَآءٌ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ
قَوْمٍ عَلٰٓى اٰلٍ اَلَّا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا
تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾ (QS. Al Maidah : 8)

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. al-Maidah: 8)

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan transaksi (akad) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja.

Q.S. an-Nahl: 90

اِنَّ اللّٰهَ يٰۤاْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْاِحْسٰنِ وَاِيتٰى ذٰى الْقُرْبٰى وَيَنْهٰى عَنِ الْفَحْشَآءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُوْنَ ﴿٩٠﴾

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

Adil adalah menggambarkan keseimbangan dan keharmonisan. Nilai-nilai keadilan menuntut antara lain agar orang memberikan kepada orang lain sesuatu yang menjadi haknya.

Hadis Rasulullah tentang Upah

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

(HR Abu Ya'la, Ibnu Majah Ath-Thabrani, dan At Tirmizi)

Artinya : Berikanlah Upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringat mereka. (HR Abu Ya'la, Ibnu Majah, ath-thabrani, dan at-Tirmizi).

Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu.

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ : أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - نَهَى عَنِ اسْتِئْجَارِ الْأَجِيرِ يَعْنِي حَتَّى يُبَيَّنَ لَهُ أَجْرُهُ أَخْبَرَنَا (رواه البخاري)

(H.R Bukhari)

Artinya: Dari Abi Sa'id al-Khudri, bahwasanya Rasulullah SAW melarang mempekerjakan seorang pekerja sehingga ia menjelaskan upahnya” (H.R Bukhari).

مَطْلُ الْعَيِّ ظُلْمٌ

Artinya : Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezholiman.(HR Bukhari)

لِيُؤَاخِذَ الْوَاجِدَ بِجُلْحِ عَرَضِهِ وَعُقُوبَتِهِ

Artinya : Orang yang menunda kewajiban halal kehormatan pantas mendapatkan hukuman.(HR. Abu Daud)

An-Nissa : 29 yang berbunyi :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا
(QS An-Nissa :29)

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. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

mekanisme penetapan upah diantaranya pertama teori perubahan hukum yaitu Islam menginginkan upah yang diterima harus bersifat cukup dan layak untuk memenuhi segala kebutuhan pekerja. Terdapat dua perkara yang harus dijadikan dasar pertimbangan menentukan kadar upah berkecukupan dan upah juga harus memasukan nilai moral atau kemanusiaan demi menjamin kesejahteraan dan kemaslahatan umum, sehingga upah yang ditetapkan mampu mencukupi kebutuhan pokok (*dharuriyyah*), seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, dan kesehatan para pekerja dengan baik dan layak.

Kedua teori keadilan Keadilan merupakan prinsip asasi yang sangat ditekankan dalam Islam. Perintah berbuat adil dinyatakan tidak kurang dari 56 ayat-ayat dalam al-Qur'an, terutama dalam konteks penegakan hukum. Misalnya, dalam firman Allah Swt.,:

وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

Artinya: "... apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil ..." (Q.S. an-Nisa: 58)

Keadilan diwujudkan dengan memperlakukan semua manusia secara sama serta memposisikan mereka sesuai dengan sifat dan kondisinya masing-masing. Setiap orang yang mempunyai prestasi berhak mendapatkan *reward* (hadiah atau pujian), sebagaimana setiap orang yang bersalah berhak atau wajib mendapatkan *punishment* (hukuman atau sanksi). Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu

kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima. Keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil serta layak, kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata

Umat Islam pada masa sahabat berijma' bahwa *Ijarah* adalah boleh, karena manusia membutuhkan kemanfaatan suatu barang seperti kebutuhan mereka kepada barang itu sendiri. Akan tetapi, *syara'* merupakan sejumlah jaminan terhadap hak *ajiir* (orang yang dipekerjakan dengan upah), yaitu kerelaan dan persetujuan, keadilan atau profesionalitas, dan *urf* (kebiasaan yang berlaku, *common law*). Agar hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan terperinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajir* (kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Apabila terjadi perselisihan antara keduanya, hendaknya perkiraan upah ditentukan oleh mereka yang mempunyai keahlian. Berdasarkan Implementasi di lapangan tersebut mekanisme perhitungan upah lembur belum sesuai dengan ketentuan Hukum Ekonomi Syariah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Mekanisme perhitungan upah lembur karyawan mengacu dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.102/MEN/VI/2004 Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur dalam pasal 11 perhitungan upah lembur untuk jam lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1.5 (satu setengah) kali upah satu jam dan untuk jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam. Penetapan perhitungan lembur di PT Wahana Ottomitra Multiartha diatur berdasarkan peraturan perusahaan, perhitungan upah lembur karyawan sendiri dapat diklaim apabila karyawan yang sudah bekerja 4 jam setelah jam kerja operasional, dimulai pada pukul 17:00 WIB – 21:00 WIB. Perusahaan akan membayarkan upah lembur karyawan Rp. 30.000-, setelah melakukan kerja lembur selama 4 jam dan apabila waktu kerja lembur kurang dari 4 jam maka karyawan tidak dapat mengklaim lemburannya dan apabila karyawan telah bekerja lembur selama 8 jam maka besaran upah lembur akan dibayarkan perusahaan Rp. 70.000-, apabila karyawan bekerja kurang dari 8 jam misalnya telah melakukan lembur selama 6 jam maka besaran upah akan dibayarkan Rp. 30.000.
2. Penetapan upah kerja lembur karyawan dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah pada PT Wahana Ottomitra Multiartha belum sesuai jika dilihat dari syarat *ijarah* yang menyatakan kerelaan untuk melakukan akad. konflik dan ketidakadilan pekerja buruh yang bekerja lebih dari batas waktu bekerja pada umumnya. Dalam perhitungan lembur menurut hukum Ekonomi Syariah mengedepankan syarat yang dimana kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaan untuk melakukan akad *ijarah* (upah-menupah), kedua belah pihak yang melakukan akad *ijarah* apabila salah satu diantara terpaksa melakukan akad itu maka akadnya tidak sah. Selain

itu dalam hal ini perusahaan tidak mementingkan kesejahteraan pekerja/buruh yang tidak mendapatkan perhitungan lembur secara adil dan sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan. Prinsip pengupahan dalam hukum Ekonomi Syariah yaitu upah diberikan dengan ukuran yang patut, upah juga harus memasukan nilai moral atau kemanusiaan demi menjamin kesejahteraan dan kemaslahatan umum. Penetapan upah belum dapat memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja/buruh di perusahaan apabila upah yang diberikan belum secara adil dan layak. Islam menegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi imbalan dalam pekerjaan yang sama. Prinsip pengupahan dalam Islam yaitu upah diberikan dengan ukuran yang patut, sehingga upah yang ditetapkan mampu mencukupi kebutuhan pokok (*dharuriyyah*), seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, dan kesehatan para pekerja dengan baik dan layak. Keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil. Kelayakan dalam pengupahan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa upah kerja lembur karyawan yang telah ditetapkan belum menunjukkan adanya keadilan di antara pengusaha dan pekerja. Analisa ini menyimpulkan bahwa Peraturan tentang Pengupahan karyawan belum sesuai menurut syariah Islam.

B. Saran

1. Bagi pembaca

Penelitian ini adalah sebagian kecil dari hasil penelitian yang dapat dikaji tentang perhitungan upah lembur karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, oleh karena itu dapat dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam dengan membaca hasil penelitian yang lain.

2. Bagi Pekerja Buruh

Untuk dapat memahami lebih mendalam terkait dengan perundang-undangan khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 serta keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102/MEN/VI/2004 Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

3. Bagi Pemerintah

Pemerintah khususnya yang terakhir dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, harus mensosialisasikan kepada karyawan atau staff kantor yang mengenai hak-hak karyawan khususnya wanita sehingga buruh mengetahui.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Syamsul, *hukum Perjanjian Syariah*, Jakarta: PT .Raja Grafindo, 2007.
- Adesy, Foerdeby, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)
- A.Kadir, *Hukum Bisnis Syariah dalam Al-quran*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2011)
- An-nabhani, Taiyyudin, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Persfektif Hukum Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996)
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta : PT Bina Aksara, 1991)
- Ash-Shiddieqy, Teungku Muhammad Hasbi, *Pengantar Fiqih Muamalah*, Semarang: Pustaka Riski Putra, 2009.
- Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011)
- Az-Zubaidi, Imam, *Mukhtashar Shahih Al- Bukhari, diterjemahkan dalam merujuk Bahasa Arab dan Bahasa Inggris dengan Bahasa yang dipahami*, (Bandung: Penerbit Marja, 2018)
- Az-Zuhaili, Wahbah, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu jiid 5*, (Depok: Gema Insani, 2011)
- Az-Zuhaili, Wahbah, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu jiid 7*, (Depok: Gema Insani, 2011)
- Dahlan, Abdul Aziz dkk, *Ensiklopedi Islam Jilid 1*, (Jakarta: PT Ichtiar Baru Van Hoeve 2003)
- Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon & Dana Pensiun
- Chaudhry, Muhammad Syarif. *Prinsip Dasar Sistem Ekonomi Islam*.(Jakarta : Kharisma Putra Utama 2012)
- Dewi, Gemala, Wirdayaningsih, *Yeni salma Barlinti, Hukum Perikatan Islam Di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-quran dan Terjemahannya*, Cetakan Kedua, Bandung: PT Mizan Buaya Kreativa, 2012.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kedua, Jakarta: Balai Pustaka, 1991

- Hasan, Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia IKAPI, 2002)
- Haroen, Nasrun, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Griya Media Pratama, 2007)
- Idris. *Hadis Ekonomi*. (Jakarta: Prenadamedia 2015).
- Idri, *Hadist Ekonomi dalam Perspektif Hadist Nabi*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2015)
- Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: Kharisma putra Utama, 2016)
- Jaziri, Abdurrahman Al, *Fiqih empat Mazhab*, (Semarang: as-Syifa, 1994)
- Jaziri, Abdurrahman, Jilid IV, dalam Ibnu Tamiyah, *Majmu' Fatawa Shaikh-Al Islam*, (Riyad:Matabi'al-Riyad, 1963)
- Kartini, Kartono, *Pengantar Metodologi dan Riset Sosial*, Cetakan Ketujuh,Mandar Maju, (Bandung: 1996)
- Karim, Adiwarmen A, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Husada, 2014)
- Kementrian Agama RI. *Mushaf at Taman Edisi Terjemah dan Transliterasi* (Solo, PT: Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2014)
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 102/Men/VI/2004/ tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur*
- Legality, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Terbaru dan Terlengkap*. (Jakarta: PT Anak Hbat Indonesia)
- Ibn al-human al hanafi, *Takmilat Syarah Fath al-qadir*, (Beirut: Dar al-Kutub al-ilmiyah, 2003)
- Ir.Adiwarman A Karim.*Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuanagan*. (Jakarta : PT Rajagraindo Husada)
- Ir.Adiwarman A Karim.*Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuanagan*. (Jakarta : PT Rajagraindo Husada. 2014)
- Isnaini, Harahap, dkk, *Hadist-hadist Ekonomi*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2015)
- Rahmi Syahria, Isnaini Harahap ,Yeni Samri Juliati Nasution, *Hadist-Hadist Ekonomi*, 2015)
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*.(Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2004)
- Manual Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja ,Buruh Perempuan

- Mardani, *Fiqih Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT Pajar Interprama Mandiri, 2015)
- Moh, Nazir, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1999)
- M.S Kaelan, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, (Yogyakarta: Paradigma, 2005)
- Muhammad Bin Yzid Bin Majah, *Sunan Ibn Majah Juz II, No. 2443,)Dar Ihya al-Kutub al-Arabiyah*, 2009)
- Muharam.Hidayat, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaan di Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006)
- Muhamad Nazir, *penelitian Hukum* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999)
- Muhammad Bin Yazid Bin Majah, *Sunan Ibn Majah, Juz II, No,2443 (Dar Ihya'al-Kutub 'al-arabiyah)*, 2009
- Muharam, Hidayat, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksnaan di Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006)
- Muslich, Ahmad Wardi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010)
- Mutaher, Osmed. *Akutansi Perbankan syariah*. Yogyakarta : Graha Ilmu . 2012).
- Narbuko,Cholid dan Abu Ahmani, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997)
- Riduawan,*Metode& Teknik Penyusunan Tesis*.(Bandung: Alfabeta, 2006)
- Sarwat, Ahmad, *Ensiklopedia Fiqih Indonesia Muamalat*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2018)
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke 14, (Jakarta: Rajawali Press, 2012)
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV Alabeta, 2020)
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* , (Bandung: CV Alabeta, 2020)
- Suhendi,Hendi, *Fiqih Muamalah*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo 2013)
- Sulistiani, Lis Siska, *Hukum Perdata Islam*,(Jakarta : Sinar Graika, 2018)

- Taqi al-Din Abu Bakar Muhammad Ibn al-Husaini, *Kiayat al-Akhyar i hill ghatay al-ikhtishar*, (Damaskus: Dar al-Khair, 1994)
- Tim Legality, Undang-undang Ketenagakerjaan Terbaru dan Terlengkap, (Yogyakarta: PT anak Hebat Indonesia, 2017)
- Tim Ulama Fiqih, *Fiqih Mayassar Panduan Praktis Fiqih dan Hukum Islam*, (Jakarta: Darul Haq, 2016)
- Sabiq, Sayyid, *Fiqih al Sunnah* , (Beirut: Dar al-Fikr, 1983)
- Sabiq, Sayyid, *Fiqih Sunnah 13, Terjemahan Kmaludin A. Marzuki*, (Bandung: PT Al-Maarif, 1998)
- Sohari Sahrani, Ru'ah Abdullah, *Fiqih Muamalah*, (Bogor: Graha Indonesia, 2011)
- Sutendi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)
- Syafei, Rahmat, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001)
- Syarifuddin, Amir, *Ushul Fiqh*, Cetakan Kesatu, (Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu, 1997)
- UU RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Ketenagakerjaan & Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta; Kencana Bekerjasama dengan Prenada Media Group, 2006)
- Pedoman OECD Bagi Perusahaan Multinasional
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasa Reformasi*. (Jakarta: Sinar Graika, 2009)
- Yadi Januari. *Fiqih Lembaga Keuangan Syariah*. (Bandung : PT Graha Rosdakarya, 2015)
- Yusuf Qardowi, *Nama dan Etika Ekonomi Islam*, (Gema Insani, Jakarta, 2007)
- SKB.008 PT Wahana Ottomitra Multiartha
- Mekanisme Penetapan Upah Minimum di Provinsi Lampung Dalam Pasal No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Menurut Persfektif Hukum Ekonomi syariah* di akses pada 29 November 2019 pada [Http://respository.radenintan.ac.id/view/creators/HanimPutri](http://respository.radenintan.ac.id/view/creators/HanimPutri)

Suhdi, Muhammad, *Analisis Pembayaran Sistem Upah Kerja pada Sektor Pertanian Ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah* diakses pada 26 November 2019

Islam Idwal, *Upah dan Tenaga Kerja*, di akses pada 26 November 2019

Amaliah, Ima, *Harmonisasi Hubungan antara Perusahaan dan Pekerja Melalui Sistem Pengupahan Islam* di akses pada 27 November 2019

Yulius Kasino, *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*

Jurnal Ekonomi Kewirausahaan Vol 17, No 1 April 2007

Jurnal Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Kemenakertrans No 102 Tahun 2004 di akses pada <http://spsitasik.wordpress.com/ketentuan>

Ketentuan lembur UU-13-2003 No 102 Tahun 2004

Eva Rianti, *Analisa Pengolahan Data Absensi, Lembur dan Tunjangan Karyawan pada Kantor BKD(Badan Kepegawaian Daerah)*, diakses pada 12 Desember 2019 di lppm.upiytpk.ac.id, teknologi jurnal article.

Yulius Karino, *Waktu Kerja Lembur dan Upah Krja Lembur di Perusahaan menurut Hukum Positif*, diakses pada 12 Desember 2019 di <http://media.neliti.com>, publications

Tuti Anggrain, *Konsep Ijarah dan Hubungannya dengan Kebijakan Pemerintah dalam Perburuhan penelitian ini membahas Konsep Ijarah dan Hubungannya dengan Pemerintah dalam pegupahan dan Insentif* di akses pada 12 Desember 2019

Yohanes Cristianto, *Implementasi Sistem Reservasi pada Lembur Pancawati, tesis ini membahas memudahkan karyawan dalam resevasi berbasis website*, diakses pada 12 Desember 2019 di <https://docplayer.info>

Jesa Ariawan, *Aplikasi Pengajuan Lembur karyawan berbasis Web*, diakses pada 12 Desember 2019 di journal.stimikglobal.ac.id