

**TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TENTANG
PERBEDAAN PENETAPAN UPAH PEKERJA
(Studi Pada CV. Bumi Waras Kecamatan Panjang Bandar Lampung)**

SKRIPSI

Oleh:

M. GILANG PRANATA

(1721030042)



Program Studi: Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

**FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM RADEN
INTAN NEGERI LAMPUNG**

1443/2021

**TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TENTANG
PERBEDAAN PENETAPAN UPAH PEKERJA (STUDI PADA DI CV.
BUMI WARAS KECAMATAN PANJANG BANDAR LAMPUNG)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk diSeminarkan Dalam Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum(S.H) Dalam Ilmu Syariah

Oleh

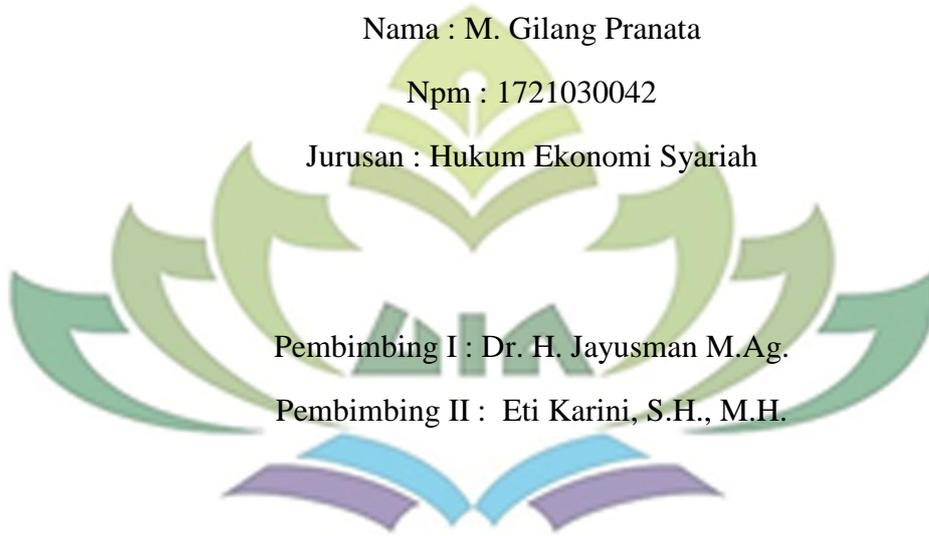
Nama : M. Gilang Pranata

Npm : 1721030042

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Pembimbing I : Dr. H. Jayusman M.Ag.

Pembimbing II : Eti Karini, S.H., M.H.



FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM RADEN INTAN NEGERI LAMPUNG

1443/2021

ABSTRAK

CV. Bumi Waras, Panjang melibatkan banyak pekerja yang ada di Kota Bandar Lampung khususnya. Diduga terdapat perbedaan penetapan upah antara pekerja lokal dan pekerja beretnis Tionghoa, dimana pekerja lokal hanya mendapatkan gaji atau upah di bawah dari pekerja beretnis Tionghoa yang bekerja di sana. Diketahui bahawasannya mereka memberikan gaji tersebut melihat dari etnis atau keturunan setiap pekerja meskipun mereka berkerja pada tingkat yang sama.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana praktik pengupahan pekerja lokal dan pekerja beretnis Tionghoa yang bekerja di CV Bumi Waras, Panjang, Bandar Lampung? dan bagaimanakah tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap perbedaan upah antara pekerja lokal dan pekerja Tionghoa di CV Bumi Waras, Panjang, Bandar Lampung? serta penelitian ini bertujuan untuk mengetahui praktik pengupahan yang ada di CV Bumi Waras dan untuk menjelaskan pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap praktik perbedaan upah di CV Bumi Waras antara pekerja lokal dan pekerja beretnis Tionghoa.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, yaitu dengan jenis penelitian lapangan atau *field research*. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu menganalisis apa-apa yang saat ini berlaku atau gambaran mengenai realita. Penelitian ini memberikan gambaran terkait sistem Pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan CV Bumi Waras, serta mengetahui gambaran pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif terkait perbedaan upah antara pekerja.

Praktik pengupahan di CV Bumi Waras, Panjang menurut informasi yang didapat, pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan Bumi Waras mengikuti aturan pemerintah yaitu memberikan upah sesuai dengan upah minimum kota yaitu senilai Rp. 2.739.938 dan Faktor yang mempengaruhi CV Bumi Waras membedakan upah antara pekerja seperti lamanya waktu kerja, jabatan yang diemban, skill atau kemampuan pekerja, serta perbedaan etnis. Dalam pandangan hukum Islam praktik pengupahan yang ada pada perusahaan CV Bumi Waras tidak sesuai dengan Al-qur'an karena perusahaan membedakan upah atau gaji antara pekerja lokal dan pekerja lokal beretnis tionghoa yang bekerja setara dan memiliki jabatan yang sama, perusahaan tidak memberikan gaji yang sama kepada para pekerja dan cenderung membuat pekerja lokal beretnis tionghoa menjadi lebih cukup, perbedaan upah antara pekerja lokal dan pekerja beretnis tionghoa yaitu senilai Rp. 1.000.000-Rp. 3.000.000 dan persamaannya adalah para mekerja mendapatkan tunjangan yang sama yaitu tunjangan hari raya dan BPJS. Selanjutnya dalam hukum positif terkait pengupahan yang ada pada perusahaan CV Bumi Waras, pemberian upah secara tidak adil atau membedakan upah antara pekerja yang memiliki pekerjaan yang sama diatur di dalam UU 1945 pasal 28D, Pasal 11 PP No. 78 Tahun 2015. Dalam pasal-pasal tersebut menjelaskan bahwa tidak boleh bersikap deskriminatif terhadap para pekerja, dan selalu menekankan prinsip keadilan bagi pekerja.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Gilang Pranata
Npm : 1721030042
Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Terhadap Perbedaan Penetapan Upah Pekerja (Studi Kasus Di CV. Bumi Waras, Panjang) “ adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar pustaka, apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Bandar Lampung, 18 Juli 2020

Penulis,



M. GILANG PRANATA

1721030042



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH**

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

PERSETUJUAN

Nama : M. Gilang Pranata
NPM : 1721030042
Jurusan : Mu'amalah (Hukum Ekonomi Syari'ah)
Fakultas : Syari'ah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Terhadap Perbedaan Penetapan Upah Pekerja (Studi Kasus di CV Bumi Waras, Panjang)

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Jayusman, M. Ag.
NIP. 197411062000031002

Pembimbing II

Eti Karini, S. H., M. H.
NIP. 197308162003122003

Ketua Jurusan

Khoiruddin, M.S.I.
NIP. 1978072520091210



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADENINTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Perbedaan Penetapan Upah Pekerja (Studi Kasus pada CV. Bumi Waras, Panjang)" disusun oleh, M. Gilang Pranata, NPM:1721030042, program studi Hukum Ekonomi Syari'ah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal: 05 November 2021

Tim Penguji

Ketua : Agustina Nurhayati, S.Ag., M.h. (.....)

Sekretaris : Abuzar Alghifari, S.Ud., M.Ag. (.....)

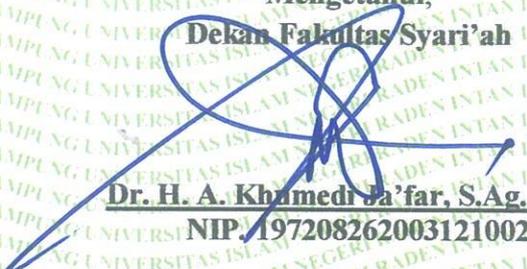
Penguji I : Dr. H. A. Khumedi Ja'far, S.Ag., M.H. (.....)

Penguji II : Dr. H. Jayusman, M. Ag. (.....)

Penguji III : Eti Karini, S.H., M. H. (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah


Dr. H. A. Khumedi Ja'far, S.Ag., M.H.

NIP. 197208262003121002

MOTTO

لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي
كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٣٥﴾

“Agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (Az-zumar ayat 35)



PERSEMBAHAN

Karya tulis ini kupersembahkan secara khusus untuk orang-orang yang kucintai dan kusayangi serta selalu mendukung akan terealisasinya karya ini diantaranya:

1. Untuk ALLAH SWT yang telah memberikan semuanya mulai dari kesehatan, kemampuan, rezeki, dan waktu, serta memberika kesempatan saya untuk terus melanjutkan pendidikan saya yang mana orang lain banyak yang tidak pernah merasakan,
2. Untuk ketiga orang tua Bapak Heriyanto, Ibu Titin Marlina, dan Mama Marwiyah karna telah mensupport atau mendukung segala yang saya lakukan, dan mereka yang telah mengorbankan waktu, uang, dan tenaga untuku,
3. Kepada almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan semua orang yang telah menyemangati saya.

Riwayat Hidup

Nama lengkap Muhammad Gilang Pranata lahir Panjang, Kota Bandar Lampung ada tanggal 23 September 1998. Lahir dari pasangan Bapak Heriyanto dan Ibu Marwiyah. Riwayat pendidikan dimulai dari TK Setia Kawan selesai pada tahun 2005, SD N 2 Panjang Utara selesai pada tahun 2011, SMP N. 11 Bandar Lampung selesai pada tahun 2014, SMA N. 6 Bandar Lampung selesai pada tahun 2017, kemudian melanjutkan ke Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan mengambil Jurusan Muamalah di Fakultas Syari'ah. Selama menjadi Mahasiswa, aktif diberbagai kegiatan intra maupun ekstra fakultas Syariah.



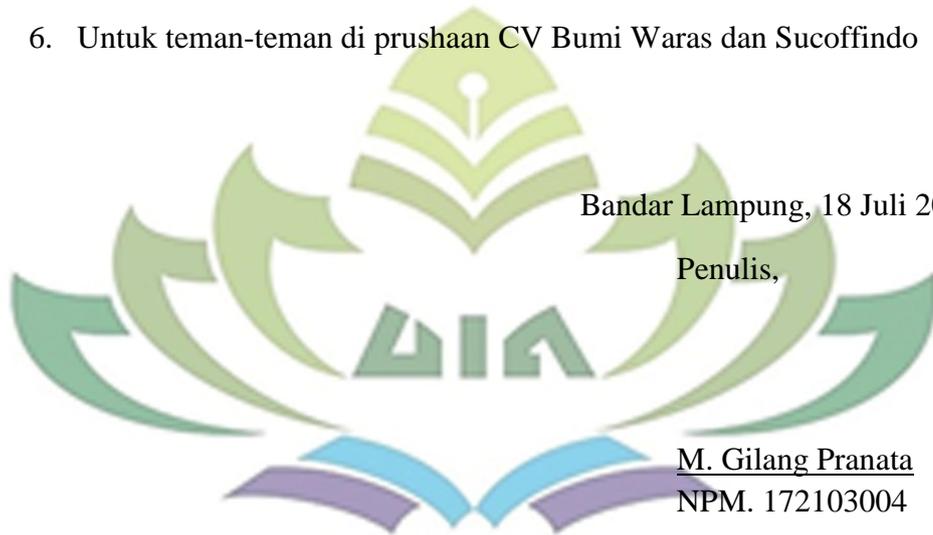
Kata Pengantar

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-NYA berupa Ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk sehingga skripsi yang berjudul “ Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Terhadap Perbedaan Penetapan upah Pekerja (Studi Kasus di CV. Bumi Waras, Panjang ” dapat selesai. Sholawat dan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat dan umatnya.

Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tidak lupa diucapkan terimakasih sedalam- dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H Mukri, M.Ag, selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di kampus tercinta ini;
1. Dekan Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung bapak Dr. H. A. Khumedi Ja'far, S.Ag., M.H. yang senantiasa memfasilitasi kemudahan bagi mahasiswa- mahasiswanya;
2. Bapak Dr.H. Khoiruddin, M.S.I selaku ketua Jurusan Muamalah dan Ibu Juhrotul Khulwah, M.H. selaku sekretaris Jurusan Muamalah yang senantiasa tanggap terhadap permasalahan mahasiswanya;
3. Bapak Dr. H. Jayusman, M.Ag. selaku pembimbing I dan ibu Eti Karini, S.H., M.H. yang selalu memberi masukan dan membimbing secara penuh terhadap penyelesaian skripsi ini;
4. Seluruh dosen Fakultas Syari'ah yang telah memberikan Ilmu yang bermanfaat
5. Teman- teman seperjuangan angkatan 2017 terutama Muamalah E

6. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
4. Untuk teman-teman seperjuangan dalam menempuh S1, yaitu Fajri, Aldwiyanda, Baktar, Iqbal, Memet, dan seluruh anggota anak soleh, terimakasih karna telah membantu saya dan menemani saya dari awal masuk hingga selesai,
5. Untuk abang, mba, serta teman-teman komunitas sahabat inovasi yang telah memberikan dukungan sehingga skripsi ini bisa di buat.
6. Untuk teman-teman di prusahaan CV Bumi Waras dan Sucoffindo



Bandar Lampung, 18 Juli 2021

Penulis,

M. Gilang Pranata
NPM. 172103004

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan Subfokus Penelitian	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
G. Kajian Terdahulu Yang Relevan	6
H. Metode Penelitian	10
I. Sistematika Pembahasan.....	15

BAB II LANDASAN TEORI

A. Upah Menurut Hukum Positif	17
1. Pengertian Upah	17
2. Dasar Hukum Upah	20
3. Hubungan Kerja	21
4. Sistem Pembayaran Dan Pengupahan	22
5. Mekanisme Pembayaran Upah Menurut Peraturan Pemerintah No8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.....	23
6. Asas Pengupahan.....	24
7. Bentuk Upah.....	25
8. Upah Minimum	25
B. Upah Menurut Hukum Islam.....	26
1. Pengertian Upah	26
2. Dasar Hukum Upah	28
3. Rukun Dan Syarat Upah	32
4. Manfaat Upah	34
5. Macam-Macam Upah	36
6. Metode Penetuan Upah	41
7. Hubungan Kerja Dengan Islam	44

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
1. Sejarah Berdirinya CV Bumi Waras	49
2. Visi dan Misi Perusahaan	51
3. Letak Geografis CV Bumi Waras	52
4. Macam-Macam Pekerja di CV Bumi Waras	53
5. Struktur Organisasi CV. Bumi Waras	54
B. Praktik Pengupahan Pekerja Lokal dan Pekerja Beretnis Asing Pada CV. Bumi Waras	61

BAB IV ANALISIS DATA

A. Praktik Pengupahan Pekerja Pada CV. Bumi Waras	67
B. Pandangan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Praktik Pengupahan Pekerja Lokal Dan Pekerja Beretnis Asing Pada CV. Bumi Waras	69

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	76
B. Rekomendasi	77

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahan dan kekeliruan interpretasi maupun pemahaman makna yang terkandung didalam judul skripsi ini, maka akan ditegaskan makna beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini. Adapun judul skripsi ini adalah “Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Terhadap Perbedaan Penetapan Upah Pekerja” (Studi kasus di CV Bumi Waras, Panjang, Bandar Lampung) Adapun istilah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif adalah hasil meninjau pandangan, pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya) Hukum Islam dan Hukum Positif.¹

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang orang yang bekerja dan menerima upah dalam bentuk lain.²

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang dibayarkan atas dasar

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), 1470.

² Devi Rahayu. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Scopindo, 2019), 5

suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.³

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan skripsi ini untuk menyelidiki dan membahas secara lebih mendalam serta mempelajari gambaran secara umum tentang “Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Perbedaan Penetapan Upah Pekerja (Studi kasus pada CV Bumi Waras, Panjang, Bandar Lampung)”.

B. Latar Belakang Masalah

Kota Bandar Lampung merupakan Ibu Kota Provinsi Lampung. Selain sebagai pusat kegiatan pemerintahan, sosial, politik, pendidikan dan kebudayaan, Kota Bandar Lampung juga merupakan pusat kegiatan perekonomian Provinsi Lampung. Kota Bandar Lampung terletak pada tempat yang strategis sebagai daerah transit kegiatan perekonomian antar pulau Sumatra dan pulau Jawa, sehingga menguntungkan bagi pertumbuhan dan pengembangan Kota Bandar Lampung sebagai pusat perdagangan, industri dan pariwisata.⁴

Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung seiring dengan adanya pertumbuhan ekonomi, sangat didukung keberadaan industri di daerah tersebut yang terus tumbuh pesat. Dengan keberadaan beraneka ragam industri tumbuh di Kecamatan Panjang menyebabkan Kota tersebut tumbuh dan berkembang menjadi salah Kota industri. Perkembangan industri sendiri di Kecamatan

³ Ahmad S. Ruky. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), 7

⁴ Latar Belakang Kota Bandar Lampung” (On-line), tersedia di: <http://dspace.uui.ac.id> (20 Juni 2020)

Panjang hanya pada beberapa lokasi dan Pemerintah Daerah telah mengarahkan industri sesuai Rencana Umum Tata Ruang Kota (RUTRK) Tahun 1994-2004 ke Kecamatan tersebut.⁵

Oleh sebab itu Kecamatan Panjang semakin padat karena banyaknya orang yang bekerja di sejumlah perusahaan yang ada di Kecamatan Panjang salah satunya adalah CV. Bumi Waras, dimana ada berbagai macam jenis pekerja yaitu pekerja lokal maupun pekerja lokal beretnis Tionghoa.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.⁶

Setiap pekerja berhak mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Acuan penetapan upah disesuaikan dengan kinerja yang dilakukan oleh pekerja. Jika pekerjaan yang dilakukan berbeda, maka upah yang diterima juga berbeda. Namun dari informasi yang peneliti peroleh bahwa diduga terdapat perbedaan penetapan upah pekerja yang memiliki perbedaan etnis di CV. Bumi Waras.

⁵ Abriyani “Kajian Perkembangan Area Industri di Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung” (Tesis Program Studi Magister Perencanaan Kota dan Daerah Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2002), 3.

⁶ Ahmad S. Ruky. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), 7

Jika dilihat dari segi hukum Islam perbedaan etnis bukanlah menjadi acuan dalam menetapkan upah pekerja. Dalam Islam menetapkan upah pekerja harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu maka praktik penetapan upah yang terjadi di CV. Bumi Waras diduga tidak sesuai dengan hukum Islam, hal ini terdapat dalam Al-Quran Surat Al- Baqarah (2): 233

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

Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.⁷

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya memberikan upah haruslah sesuai atas pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan besarnya besaran pekerjaan yang dilakukan dan pemberi upah dalam hal ini pemilik usaha hendaklah bersikap adil

⁷ Departemen Agama RI, *Al- Quran Tafsir PerKata Tajwid Kode Angka* (Ciputan Tangerang Selatan: PT Kalim, Ruko Eksklusif. Jln. W.R Supratman No. 7, 2011), 38

dan tidak curang, karena jika pemberian upah tidak sesuai kesepakatan atau tidak layak sesuai dengan pekerjaan dan perjanjian maka akad ini menjadi tidak sah pemberi kerja hendaklah tidak berbuat curang pada pekerja. Pemberian upah dapat berupa jumlah nominal (rupiah) yang dalam hal ini telah disepakati kedua-dua pihak.

Berdasarkan fenomena tentang perbedaan upah yang ada di atas, penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang adanya dugaan perbedaan upah antara pekerja lokal dan pekerja beretnis Tionghoa, dalam hal ini apakah praktik tersebut sesuai dengan ketentuan Hukum Islam dan Hukum Positif, karena dalam praktiknya perusahaan tersebut membedakan upah yang diberikan antara pekerja lokal dan pekerja beretnis Tionghoa. Padahal pekerjaan yang dilakukan oleh mereka adalah sama, sehingga penulis ingin mengangkat judul penelitian “Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Terhadap Perbedaan Penetapan Pekerja”.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian pada proposal ini yaitu bagaimana tinjauan hukum Islam dan hukum positif terhadap perbedaan penetapan upah pekerja lokal dan pekerja beretnis Tionghoa yang memiliki jabatan atau pekerjaan yang sama di CV Bumi Waras.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perlu dirumuskan fokus permasalahan yang akan dibahas nanti, adapun yang menjadi permasalahan pokok yaitu:

1. Bagaimanakah praktik pengupahan pekerja lokal dan beretnis asing pada CV Bumi Waras, Panjang, Bandar Lampung?
2. Bagaimanakah tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang praktik pengupahan pekerja lokal dan beretnis asing pada CV. Bumi Waras, Panjang, Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas tujuan dalam penulisan proposal ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui praktik pengupahan pekerja lokal dan beretnis asing pada CV Bumi Waras, Panjang, Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap praktik pengupahan pekerja lokal dan beretnis asing pada CV. Bumi Waras, Panjang, Bandar Lampung

F. Manfaat Penelitian

Signifikansi Penelitian ini Secara praktis, penelitian ini dimaksudkan sebagai suatu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar S.H pada Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Serta mengetahui tentang praktik pengupahan yang ada di suatu perusahaan di Panjang yaitu CV Bumi Waras antara pekerja.

G. Kajian Terdahulu yang Relevan

Berikut beberapa penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian yang peneliti lakukan:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Kurniasari, skripsi dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Tentang Pengupahan Model Busana Muslimah di Provinsi Lampung”, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Penelitian ini membahas dan mengkaji secara mendalam tentang bagaimana hukum profesi model terutama model muslimah dan kontrak kerja yang dijalani nya dalam pagelaran busana yang di adakan di Provinsi Lampung itu sendiri ditinjau dari perspektif hukum Islam. Dalam peragaan busana Lampung Fashion Week 2018 berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan, terdapat model yang mengenakan busana muslimah dan model yang tidak mengenakan busana muslimah, tentunya dalam agency yang berbeda, model yang memakai busana muslimah yakni model yang berasal dari putri hijab Management dengan memakai balutan busana dari yasmin wiwid label salah satu designer kebanggaan provinsi lampung dengan maha karya nya yang di beri nama “Siger Sikep” diketahui bahwasanya model yang memperagakan busana muslimah tidak mendapatkan upah atau Ijaroh sebagaimana mestinya karena beralaskan profesionalisme, jam terbang yang belum tinggi dan lain sebagainya. Sementara disisi lain Model yang mengenakan busana non Muslimah yang berasal dari Designer Aan Ibrahim dengan maha karyanya sulam usus yang menggandeng model dari Agency Yudha Postmotion mendapat upah yang sebagaimana mestinya. Hal ini tentu terjadi indikasi marginilisasi sebagaimana kita ketahui bahwasanya fakta di lapangan mengatakan ada

perbedaan penetapan upah antara model busana muslimah dan model non busana muslimah.⁸

2. Lia Resti Carlina, skripsi dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati berdasarkan Presentase dalam Perspektif Fiqh Muamalah”, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Penelitian ini membahas tentang bagaimana mekanisme upah dalam perspektif fiqh muamalah terhadap karyawan berdasarkan persentase pada spa dan sistem pengupahan salon muslimah az-zahrah dalam perspektif fiqh muamalah. Sistem upah yang diterapkan pada Spa dan salon muslimah az-zahrah ini adalah upah berdasarkan presentase. Jadi setiap karyawan memberikan jasanya kepada konsumen, gaji yang diberikan oleh pemilik salon ini adalah berdasarkan presentase yang dilakukan oleh karyawan jadi setiap karyawan tidak memiliki gaji yang sama dikarenakan jika karyawan A lebih banyak memberikan jasanya maka pelayan yang satu tidak diberikan upah yaitu berdasarkan apa yang dilakukannya itu yang juga tidak diberikan gaji bulanan. Serta dalam pengupahan salon az-zahrah ini apabila karyawan tidak mendapatkan konsumen maka ia tidak mendapatkan gaji karena sistem upahnya berdasarkan presentase. Upah yang diterima yaitu setiap tanggal 10 setiap karyawati mendapatkan gajinya.⁹

⁸ Eka Kurniasari “*Tinjauan Hukum Islam Tentang Pengupahan Model Busana Muslimah di Provinsi Lampung*” (Skripsi Program Studi Sarjana Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 2020), 2

⁹ Lia Resti Carlina “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati berdasarkan Presentase dalam Perspektif Fiqh Muamalah*” (Skripsi Program Studi Sarjana Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 2019), 2

3. Dewi lestari skripsi dengan judul, “Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam”, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Penelitian ini membahas tentang bagaimana sistem pengupahan karyawan dalam produksi ikan teri salim group di desa korowelang cipiring dan bagaimana bentuk nilai-nilai ekonomi Islam yang diterapkan dalam UMKM produksi ikan teri group. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk menetapkan upah sesuai dengan kaidah Ilmu Ekonomi Islam harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya adalah upah harus disebutkan sebelum pekerjaanya dimulai. Di UMKM produksi ikan teri salim group tidak ada perjanjian tentang penetapan upah langsung ditetapkan oleh majikan dan dari sebagian pekerjaan disana tidak mengetahui beberapa besarnya upah mereka, praktik yang dijalankan oleh UMKM produksi ikank teri salim group belum dengan ketentuan yang diberikan rasullullah, yaitu harus menyebutkan terlebih dahulu beberapa upah yang akan diterima sebelum memulai bekerja. Sebenarnya disana sudah ditetapkan seberapa besar upah yang akan dibayarkan kepada pekerja penetapan upah disana berdasarkan per Kg. Setiap per Kg diberi harga Rp.550,-namun banyak pekerja yang tidak mengetahui ketentuan tersebut. Berarti UMKM produksi ikan teri salim group kurang dalam penyampaian ketetapan masalah pengupahan, padahal upah adalah bagian yang sangat penting dan harus diperhatikan.¹⁰

¹⁰ Dewi lestari “*Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*” (Skripsi Program Studi Sarjana Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta, 2015), 2

Dalam kaitannya dengan penelitian yang peneliti lakukan, maka terlihat jelas terdapat perbedaan bahasan dalam penelitian-penelitian tersebut di atas dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana letak perbedaannya ada pada objek penelitiannya.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang akan ditempuh oleh penelitian untuk menjawab permasalahan peneliti atau rumusan masalah. Ada beberapa cara yaitu:

1. Jenis Dan Sifat Penelitian

a. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari lokasi atau lapangan, yang digunakan untuk cara khusus dan realita yang berkembang dalam masyarakat mengadakan penelitian mengenai beberapa permasalahan aktual yang tengah berkecamuk sebagai bentuk gejala sosial, serta mengetahui pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif terkait permasalahan tersebut. Penelitian ini pada hakekatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realis tentang apa yang terjadi ditengah-tengah masyarakat, khususnya bagi masyarakat yang bekerja di CV Bumi Waras, Panjang. Dalam hal ini penelitian dilaksanakan dengan cara terjun langsung ke lokasi penelitian di perusahaan CV Bumi Waras, Panjang, Bandar Lampung.

b. Sifat penelitian

Berdasarkan dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu menganalisa apa-apa yang saat ini berlaku atau gambaran mengenai realita. Penelitian ini memberikan gambaran terkait sistem Pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan CV Bumi Waras, serta mengetahui gambaran pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif terkait perbedaan upah antara pekerja.

2. Sumber Data

Fokus penelitian ini lebih mengarah pada persoalan penentuan hukum yang terkait dengan pelaksanaan Sistem pengupahan antara pekerja lokal dan pekerja beretnis asing, Oleh karena itu sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Data primer adalah data yang diambil langsung, tanpa perantara dari sumbernya, sumber ini dapat berupa benda-benda, situs atau manusia,¹¹ yang penulis ambil di CV Bumi Waras, Panjang, Bandar Lampung, data primer yang diambil dari penelitian ini adalah informasi terkait sistem pengupahan antara pekerja lokal dan pekerja beretnis asing di perusahaan CV Bumi Waras. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan hasil dokumentasi. Dan informan penelitian ini ada 6 orang yaitu dua orang admin perusahaan yang memiliki etnis yang berbeda, 1 karyawan lokal dan 1 karyawan Tionghoa, dua orang kranik atau penjaga gudang.

¹¹ Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian* (Jakarta: Stia-Lan Pres, 1999), 86

Data sekunder adalah data yang diambil secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya diambil dari dokumen-dokumen (laporan, karya tulis orang lain, koran, majalah) atau seseorang mendapat informasi dari orang lain. data sekunder yang diambil dari penelitian ini adalah informasi terkait sistem pengupahan antara pekerja lokal dan pekerja beretnis asing. Data ini diperoleh dari laporan, karya tulis orang lain (online atau offline), koran, majalah, atau seseorang mendapat informasi dari orang lain yang terkait dengan perbedaan upah antara pekerja di CV Bumi Waras.

3. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi juga adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti.¹² Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah 38 orang pekerja terdiri dari admin perusahaan, penjaga gudang atau krani, pekerja lokal, dan pekerja beretnis Tionghoa.

b) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.¹³ Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. Sampel juga merupakan bagian kecil atau cuplikan yang

¹² Sedarma yanti, Syarifudin Hidayat, Metodologi Penelitian, (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2002), 1

¹³ Etta Mamang, Sopiah, Ibid, 186

ditarik dari populasi.¹⁴ Metode yang dipakai oleh peneliti dalam pengambilan sampel adalah teknik *purposive sampling*. Teknik ini berdasarkan pada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang diperkirakan mempunyai sangkut paut erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat yang ada dalam populasi yang sudah diketahui sebelumnya.¹⁵ Berkaitan dengan penelitian dan teknik pengambilan sampel di atas, maka penulis menentukan kriteria yang menjadi 8 sampel yaitu, pihak perusahaan, 2 orang admin yang memiliki etnis berbeda, 1 orang pekerja lokal, dan 1 orang pekerja beretnis asing atau tionghoa, dan 2 orang kranik atau penjaga gudang yang memiliki etnis berbeda, dan 1 orang istri pekerja.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka dengan pewawancara dan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam perusahaan tersebut, baik pekerja lokal maupun pekerja Tionghoa yang relative lama yang berkaitan dengan perusahaan CV Bumi Waras.

¹⁴ Sedarmayanti, Syarifudin Hidayat, Ibid, 124

¹⁵Cholid Narbuko, Abu Achmadi, Ibid, 116

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, jurnal, E-Book dan sebagainya.¹⁶

5. Metode Pengolahan Data

Dalam metode pengolahan data ini penulis menggunakan beberapa cara diantaranya:

a. Tahapan Pemeriksaan Data (*Editing*)

Pemeriksaan data atau editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang masuk atau (*rawdata*) terkumpul itu tidak logis dan meragukan, dan sudah sesuai/relevan dengan masalah peneliti.

b. Tahapan Sistematika Data

Tahapan sistematika data, adalah menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasa berdasarkan rumusan masalah.

6. Metode Analisis

Dalam hal ini setelah penulis melakukan pengumpulan data baik dari lapangan maupun pustaka maka selanjutnya menganalisis data sesuai dengan permasalahannya. Analisa data adalah proses pengorganisasian atau pengurutan data pola, kategori dan uraian dasar, sehingga akan dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti disarankan oleh data. Data yang diperoleh baik data lapangan maupun kepustakaan, maka dalam hal ini menggunakan metode kualitatif. Maksudnya adalah

¹⁶ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Prenada Group, 2007), 124

bahwa analisis ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami fenomena yang terjadi di masyarakat terkait dengan praktik Sistem Pengupahan antara pekerja lokal dan pekerja beretnis Tionghoa di CV Bumi Waras. Tujuannya dapat dilihat dari sudut pandang Hukum Islam dan Hukum Positif yaitu agar dapat memberikan ilmu serta pemahaman mengenai Sistem Pengupahan antara pekerja lokal dan pekerja beretnis Tionghoa.

Metode berfikir dalam penulisan ini menggunakan metode berfikir induktif, yaitu metode yang mempelajari suatu gejala yang khusus untuk mendapatkan kaidah-kaidah yang berlaku di lapangan yang lebih umum mengenai fenomena yang diselidiki. Maksudnya menarik kesimpulan dari kenyataan atau individu yang bersifat khusus kemudian disimpulkan menjadi kesimpulan yang bersifat umum yaitu terkait sistem pengupahan antara pekerja lokal dan pekerja beretnis Tionghoa, serta pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap perbedaan upah antara pekerja di CV Bumi Waras.

I. Sistematika Pembahasan

Dalam rangka agar penelitian ini dapat tersusun secara sistematis sehingga dapat diketahui secara logis penyusunan dan koherensi antara satu bagian dengan bagian dan bagian yang lain.¹⁷ Maka disini peneliti menyusun membagi pembahasan menjadi lima bab, masing-masing bab dibagi menjadi beberapa sub bab. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

¹⁷ Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Program Sarjana, 26.

Bab I Pendahuluan. Pada Bab ini peneliti menguraikan penjeleasan yang bersifat umum, yaitu seperti Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Signifikansi Penelitian, Kajian Terdahulu Yang Relevan, Metode Penelitian dan yang terakhir Sistematika Pembahasan.

Bab II Landasan Teori. Bab ini merupakan bab yang terdiri dari penjelasan tentang landasan teori yang peneliti gunakan. Bab ini berisi tentang pengupahan.

Bab III Deskripsi Data Penelitian. Bab ini memaparkan data-data yang telah dihimpun oleh peneliti dan berbagai dokument yang dikumpulkan oleh peneliti. Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian.

Bab IV Analisis Data. Bab ini adalah pokok dari penelitian ini yang memaparkan praktik pengupahan di CV Bumi Waras serta tinjauan hukum Islam terkait praktik pengupahan di CV Bumi Waras.

Bab V Penutup.. Bab ini berisi kesimpulan sebagai jawaban dalam pokok permasalahan dan rekomendasi-rekomendasi terkait penelitian

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengupahan Dalam Hukum Positif

1. Pengertian pengupahan

Upah biasanya digunakan sebagai istilah pembayaran yang diberikan perusahaan dengan pekerjanya atau mitranya. Upah itu sendiri memiliki beberapa pengertian di dalam Ensiklopedia Indonesia menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah pembayaran yang di terima oleh buruh untuk jasa- jasa yang telah diberikan.¹⁸ Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah, ” Uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁹

Menurut teori Ekonomi Konvensional ada yang membedakan Pembayaran tenaga kerja dalam hal ini terbagi dalam dua pengertian yaitu gaji dan upah. Istilah gaji bisa digunakan pada pekerja pada instansi pemerintahan dan istilah upah biasa di gunakan pada perusahaan- perusahaan swasta.²⁰ Dalam pengertian umumnya, gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pengawas-pengawas, pegawai tata usaha, dan pegawai- pegawai Kantor serta para manager.²¹ Pembayaran gaji biasanya berdasarkan kesepakatan atau perjanjian yang

¹⁸ Hasan Syadily, *Ensiklopedia Indonesia*, (Jakarta: Ichtiar baru, 1984), 3718

¹⁹ Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 1250

²⁰ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), 16

²¹ *Ibid.*, 16

telah disepakati oleh kedua belah pihak. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi dari pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan, walaupun pada kenyataannya tidak demikian.

Sedangkan Upah dalam Teori Ekonomi Konvensional adalah sebuah penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri ataupun keluarganya.²² Dengan demikian, upah lebih di pandang sebagai balas jasa kepada pekerja yang lebih mengandalkan pada ketrampilan fisik. Pembayaran upah pun biasanya dilakukan berdasarkan harian atau pun berdasarkan unit pekerjaan yang di selesaikannya.

Menurut Sugiyurso dan F. Winarni menjelaskan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberikan tugas administrasi dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan sedangkan upah merupakan imbalan yang banyak mengandalkan ketrampilan fisik, jumlahnya pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikannya.²³

Menurut Mulyadi, gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer, dan dibayarkan secara perceraian bulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja,

²² *Ibid.*, 17

²³ Sugiarso, G dan Winarni, F, *Manajemen Keuangan*, (Yogyakarta: Media Pressindo 2005), 95

atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.²⁴

Dalam peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan Upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.²⁵

Berdasarkan pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang “berbunyi tiap- tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak” jo pasal 1 angka (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan, upah adalah hak pekerjaan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik usaha atau pemberi kerja kepada pekerja 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.²⁶

²⁴ Mulyadi, *Akuntansi Manajemen Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), 373

²⁵ Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan pasal 1a

²⁶ Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal (1) ayat (30)

2. Dasar Hukum Upah dan Ketentuan dalam Penetapan Upah

a. Dasar hukum pengupahan yaitu:

- 1) Undang-undang nomor 23 Tahun 1948 Jo. Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang pengawasan pemburuhan.
- 2) Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang persetujuan konvensi Internasional Labour Organization Nomor 100 Mengenai Pengupahan bagi Pekerja Laki- laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang sama nilainya.
- 3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
- 5) Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan
- 6) PP No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

b. Ketentuan dalam penetapan upah yaitu:

- 1) UUD 1945 Pasal 28D
 - a) Hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
 - b) Hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
 - c) Hak warga negara untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.

d) Hak atas status kewarganegaraan.²⁷

2) Pasal 11 PP No. 78 Tahun 2015 berbunyi, “Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya”

Penetapan upah hendaknya adil, berdasarkan standar yang objektif. Penetapan upah tidak boleh didasarkan pada identitas personal penerima upah, misalnya berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, dan lain-lain. Pasal selanjutnya, yaitu Pasal 12, menyebutkan dua poin yang dapat digunakan sebagai standar penetapan upah, yaitu satuan waktu dan satuan hasil.²⁸

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah menurut ketentuan Pasal Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.²⁹

Upah Mengupah dalam Kerja Sebagaimana Perjanjian Lainnya adalah merupakan perjanjian yang bersifat konsensual. Perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum yang pada saat pelaksanaannya upah-mengupah

²⁷ UUD 1945 pasal 28D

²⁸ PP No. 78 Tahun 2015 pasal 11

²⁹ Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *ketenagakerjaan*

berlangsung. Maka pihak yang sudah terikat kewajiban memenuhi suatu perjanjian yang telah dibuat tersebut.³⁰

4. Sistem Pembayaran Upah dan Pengupahan

Ada 2 macam upah yaitu:

- 1) Sistem Upah menurut waktu yaitu menentukan bahwa besar dan kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja, tergantung pada banyak sedikitnya waktu kerja mereka.

Keuntungan sistem kerja menurut waktu yaitu:

- 1) Para pekerja tidak perlu terburu-buru dalam menjalankan pekerjaan, karena banyak sedikitnya unit yang mampu mereka selesaikan tidak berpengaruh besar pada besar kecilnya upah yang mereka terima. Dengan demikian kualitas kerja dari si pekerja akan lebih terjaga.

- 2) Bagi para tenaga kerja yang kurang terampil sistem upah ini dapat memberikan ketenangan dalam bekerja, karena walaupun mereka kurang dapat menyelesaikan pekerjaan yang banyak, mereka akan tetap memperoleh upah yang sama dengan yang diterima oleh tenaga kerja yang lain.

Kerugian sistem upah menurut waktu yaitu para tenaga kerja yang terampil akan mengalami kekecewaan, karena kelebihan mereka tidak dapat dimanfaatkan untuk memperoleh upah yang lebih besar berdasarkan keterampilan dibandingkan para pekerja yang kurang terampil, sehingga tenaga kerja

³⁰ Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, 1994),

2) Sistem upah menurut unit hasil, yang menentukan besar kecilnya upah yang diterima tenaga kerja, tergantung pada banyaknya unit yang dikerjakan, semakin banyak upah yang diterima keuntungan sistem upah menurut unit yaitu:

1) Para tenaga kerja akan memiliki semangat kerja dan akan menunjukkan kelebihan ketrampilannya karena semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan akan menentukan makin banyak upah yang akan diterima.

2) Adanya kecenderungan pekerja untuk bekerja lebih semangat agar memperoleh upah yang lebih besar. Pengupahan adalah suatu unsur yang paling penting dalam perlindungan pekerja dan atau buruh. Hal ini secara terang dicantumkan pada pasal 88 ayat (1) undang-undang Nomor Tahun 2003 yaitu “setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak dan memenuhi bagi kemanusiaan”³¹

5. Mekanisme Pembayaran Upah Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Isi dari Undang-Undang No. 8 Tahun 1981 sebagai berikut:

1) Bila tempat pembayaran upah tidak ditentukan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan maka pembayaran upah dilakukan ditempat buruh bisa bekerja, atau dikantor perusahaan (pasal 16)

³¹ Hendra Poerwanto, Sistem Upah dan Perencanaan Tingkat Upah
<https://sistes.google.com/site/penggaranperusahaan/anggaran-tenaga-kerja-langsung/sistem-upsh-dan-tenaga-kerja-langsung>. Akses 3 september 2019

- 2) Jangka waktu pembayaran upah secepat- cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari seminggu (pasal 17)
- 3) Bila mana upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah ditentukan dengan ketentuan pasal 17 dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai hasil pekerjaannya dan sesuai dengan jumlah hari atau ia bekerja (pasal 18)

6. Asas Pengupahan

Ada 5 asas pengupahan yaitu:

- 1) Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan putus.³²
- 2) Pengusaha tidak boleh mengadakan deskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki- laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.³³
- 3) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan upah waktu kerja.³⁴
- 4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.³⁵
- 5) Pemilik usaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan minimum.³⁶

³² Pasal 2 Peraturan Pemerintahan Nomor 8 Tahun 1981 tentang *Perlindungan Upah*

³³ Pasal 3 Peraturan Pemerintahan Nomor 8 Tahun 1981 tentang *Perlindungan Upah*

³⁴ Pasal 77 Ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang *ketenagakerjaan*

³⁵ pasal 85 Ayat (3) Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang *ketenagakerjaan*

³⁶ Pasal 90 ayat (1) Undang- undang nomor 13 tahun 2003 tentang *ketenagakerjaan*

7. Bentuk Upah

Bentuk upah yang diterima pekerja atau karyawan wajarnya adalah berbentuk nominal uang dengan pecahan rupiah, tapi dalam undang-undang dijelaskan bahwa yang dimaksud upah adalah:

a. Hak pekerja 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, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁷

b. suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan mitra kerja.³⁸

8. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengamanan.³⁹ Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 dan 3.

³⁷ Pasal 1 angka 30 Undang- undang nomor 13 tahun 2003

³⁸ Pasal 1 huruf ab peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981

³⁹ Pasal 12 Peraturan Pemerintah nomor 8 Tahun 1981

Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 jangkauan wilayah upah minimum meliputi:

- 1) Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh kabupaten/kota dalam wilayah provinsi
- 2) Upah minimum kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam suatu Wilayah Kabupaten atau Kota. Provinsi Lampung telah menetapkan upah minimum Provinsi (UMP) menjadi Rp.2.432.001,57 mulai 1 Januari 2020 yang akan datang, hal itu berdasarkan surat gubernur Lampung Arinal Djunaidi NOMOR: G/776/V.07/HK/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Lampung Tahun 2020 Pada Jumat 1 November 2019.⁴⁰

B. Upah dalam Perspektif Fiqh Muamalah

1. Pengertian Upah

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapangan muamalah adalah Ijarah. Menurut Bahasa Ijarah berarti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”. Karena itu lafaz Ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan suatu aktivitas. Kalau sekiranya kitab-kitab fikih selalu menerjemahkan Ijarah dengan “sewa- menyewa”, maka hal tersebut janganlah diartikan menyewa suatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti luas.⁴¹

⁴⁰ <https://lampung-tribunnews-com/di> akses pada tanggal 30 november 2019

⁴¹ Helmi karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 29

Sedangkan menurut istilah para ulama berbeda- beda dalam mendefinisikan kata Ijarah adalah istilah dalam fikih Islam dan berarti memberikan sesuatu untuk disewakan, sedangkan menurut Sayyid Sabiq ijarah adalah sesuatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Jadi, hakikatnya Ijarah adalah penjualan manfaat.⁴²

Secara istilah syariah, menurut ulama fikih antara lain disebut oleh Al-Jazairi, Ijarah dalam akad terdapat manfaat untuk masa tertentu, sedangkan menurut Zuhaily mengatakan Ijarah adalah transaksi pemindahan hak guna atas barang atau jasa dalam batasan waktu tertentu melalui pembayaran atau upah tanpa diikuti dengan pemindahan hak kepemilikan atas barang sewa Ijarah.⁴³

Hal- hal yang berkaitan erat dengan upah:⁴⁴

- a. Upah bersih adalah jumlah uang yang diberikan/ dibayarkan kepada karyawan
- b. Upah borongan adalah yang diberikan/dibayarkan kepada bukan atas dasar satuan waktu melainkan atas dasar satuan barang atau tugas yang dikerjakan.
- c. Upah harian adalah bayaran yang dibayarkan kepada karyawan hanya untuk hasil kerja selama satu hari lamanya

⁴² Ascarya, *Akad Bank dan Produk Bank Syariah* (Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri Offset, 2007), 99

⁴³ Nasution Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama 2007), 228.

⁴⁴ Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 1250.

- d. Upah minimum adalah merupakan upah paling rendah menurut undang-undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan
- e. Upah wajar merupakan upah yang diberikan perusahaan seimbang dengan jasa yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.
- f. Upah tetap adalah upah yang diterima pekerja atau buruh secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap lembur dan lainnya.
- g. Upah tidak tetap adalah upah yang diterima pekerja atau buruh secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetapnya upah tersebut dikarenakan volume pekerjaan yang tidak stabil. Kalau pekerjaan padat maka upah akan lebih besar begitupun sebaliknya.

2. Dasar hukum upah

- a. Landasan Al- Quran

Al-Quran surat Al- Baqarah (2): 233

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ
 الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا
 تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ
 بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ
 مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا

أَوْلَادِكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٢٢﴾

Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.⁴⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya memberikan upah haruslah sesuai atas pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan besarnya besaran pekerjaan yang dilakukan dan pemberi upah dalam hal ini pemilik usaha hendaklah bersikap adil dan tidak curang, karena jika pemberian upah tidak sesuai kesepakatan atau tidak layak sesuai dengan pekerjaan dan perjanjian maka akad ini menjadi tidak sah pemberi kerja hendaklah tidak berbuat curang pada pekerja. Pemberian upah dapat berupa jumlah nominal (rupiah) yang dalam hal ini telah disepakati kedua belah pihak.

Al-Quran surat Ath- Thalaq (65): 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ

⁴⁵ Departemen Agama RI, *Al-Quran Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka* (Ciputan Tangerang Selatan: PT Kalim, Ruko Eksklusif. Jln. W.R Supratman No. 7, 2011), 38

لِتَضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى
يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُّوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأُتِمُّوا
بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَاسْتَرْضِعْ لَهُنَّ أُخْرَى ۖ ﴿٦﴾

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.⁴⁶

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya manusia dapat menolong manusia lain dalam hal ini dengan cara Ijarah yakni suatu akad upah-mengupah, karena dengan akad Ijarah sebagian manusia dapat menolong manusia lain dengan sebagaimana mestinya.

Al-Quran Surat An-Nahl (16): 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁴⁷

⁴⁶ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2008), 558

⁴⁷ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2008), 27

b. Landasan Sunnah

Berdasarkan hadist Rasulullah SAW yang membahas tentang syarat dan ketentuan Ijarah diketahui bahwa akad Ijarah harus jelas syarat dan ketentuan yang di utarakan.

وَأَنَّ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : قَالَ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ : ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ : رَجُلٌ أَعْطَى بِي سَمٍّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرَّاقًا كُلَّ ثَمَنَةٍ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ جِيرًا اسْتَضَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِشْهُ أَجْرَهُ رَوَاهُ مُسْلِمٌ .⁴⁸

“Dari Abu Hurairah r.a ia berkata bahwa Rasulullah saw bersabda”. Allah yang maha Mulia lagi maha Agung berfirman, ada tiga golongan orang yang akan ku musuhi kelak dihari kiamat; yaitu orang yang memberi atas namaku lalu ia berkhianat, orang yang menjual orang lain dengan status merdeka dan memakan hasil darinya, orang yang memperkejakan pekerja lalu pekerja ini berkerja dengan baik namun tidak memberinya upah”HR. Muslim.

Maksud dari hadist tersebut adalah, Islam sangat menjunjung tinggi prinsip keadilan hal ini tentu juga diterapkan dalam prinsip berhubungan antar sesama manusia sebagai makhluk sosial, dimana harus sesuai sebagaimana mestinya dan seseorang yang telah bekerja padanya haruslah dibayar sebagaimana mestinya.

c. Ijma

Pendapat dan kesepakatan ulama antara lain:

1) Al- Syaizari, al- Muhadzdzab

“Boleh melakukan akad Ijarah atas manfaat yang dibolehkannya

⁴⁸ Muslim Bin Hajjaj, *Shohih Muslim*, (Beirut: Dar El Fikr, 1993), Jilid II, 252

karena keperluan terhadap manfaat sama dengan keperluan terhadap benda, oleh karena itu akad jual beli atas benda di bolehkan maka sudah pasti dibolehkan pula akad Ijarah atas manfaat”.

2) Ibnu Qudamah

“Ijarah adalah jual beli manfaat dan manfaat sama kedudukannya dengan benda” hal ini mencirikan sebagai makhluk sosial yang senantiasa membutuhkan satu sama lain dalam kehidupan sehari-harinya.

3) Imam Al- Nawawi

“Kebutuhan seseorang mendorong adanya akad ijarah sebab tidak semua orang memiliki kebdaraan, tempat tinggal dan pekerja. Oleh karena itu ijarah dibolehkan sebagaimana dibolehkannya menjual benda.”⁴⁹

3. Rukun dan Syarat Upah(Ijarah)

Berkaitan dengan rukun dan syarat Ijarah dalam bahasan mengenai syarat terdapat empat hal yang berkaitan dengan syarat yaitu: Pertama, syarat terjadinya akad (*al-uqd*) yang menghendaki ketentuan yang berkaitan dengan para pelaku akad sewa (*‘aqidayn*), zat (obyek), sewa dan tempat berlangsungnya akad sewa. Kedua syarat pelaksanaan akad Ijarah. Ketiga syarat sahnya Ijarah yang berkaitan dengan keabsahan akad Ijarah yang berkaitan dengan pemenuhan syarat pihak yang berakad, objek sewa

⁴⁹ Ahmad Ifham Sholihin, *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*,(Jakarta: Gramedia Pustaka Utama), 396

(*ma'qud alaih*), upah/sewa (*Ijarah*) dan dzat yang dijadikan sebagai bahan sewa (nafs al- "uqd).⁵⁰

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah terbentuk karena adanya unsur- unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam unsur- unsur Islam pembentuk tersebut disebut rukun.

a. Menurut para Ulama, rukun Ijarah ada dua yaitu:

1) Aqid (orang yang berakad)

Aqid yaitu orang yang melakukan sewa menyewa atau upah-mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut *mu'jir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewakan atau menerima upah disebut *musta'jir*.

2) Shiqhat

Shiqhat Adalah ijab dan qabul antara *Mu'jir* dan *Musta'jir*. Ijab kabul sewa menyewa dan upah mengupah. Misalnya upah ujarah diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak dalam sewa menyewa ataupun upah mengupah.⁵¹

⁵⁰ Andri soemitro, *Hukum ekonomi syariah dan fiqh muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), 117

⁵¹ *Ibid*, 95

- b. Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pasal 257 untuk menyesuaikan suatu proses akad ijarah pihak-pihak yang melakukan akad harus mempunyai kecakapan melakukan perbuatan hukum.⁵²
- c. Menurut Fatwa DSN NO 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah:
- 1) Akad boleh dilakukan oleh orang maupun dipersamakan dengan orang baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku,
 - 2) *Mu'jir*, *Musta'jir* dan *Ajir* wajib cakap hukum sesuai dengan syarat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
 - 3) *Mu'jir* wajib memiliki kewenangan untuk melakukan akad ujarah baik kewenangan yang berupa ashiyyah maupun niyabiyah,
 - 4) *Mu'jir* wajib memiliki kemampuan untuk menyerahkan manfaat,
 - 5) *Musta'jir* wajib memiliki kemampuan untuk membayar ijarah.⁵³
 - 6) *Ajir* wajib memiliki kemampuan untuk menyerahkan jasa, atau
 - 7) Melakukan kegiatan hukum yang berkaitan kepadanya

4. Manfaat Upah

Islam adalah agama yang mengajarkan kebaikan kepada setiap manusia, begitupun dalam bertransaksi atau dalam menjalankan hubungan antar sesama manusia haruslah jelas manfaat serta ikhwal yang tidak

⁵² Andri soemitro, *Hukum ekonomi syariah dan fiqh muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), 118

⁵³ Fatwa DSN NO 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang *Pembiayaan Ijarah*

merugikan salah satu pihak yang berakad. yang menjadi objek Ijarah haruslah diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan dikemudian hari. Jika manfaatnya tidak jelas maka akad itu menjadi tidak sah.⁵⁴

1. Menurut para ulama manfaat Ijarah ada empat yaitu:

1. Manfaat yang menjadi objek harus jelas dan diketahui secara sempurna sehingga tidak menimbulkan perselisihan dikemudian hari, yang meliputi:⁵⁵

a) Barang yang disewakan harus jelas manfaatnya dan mubah (tidak bertentangan dengan syariat Islam)

b) Tidak boleh menyewakan barang hasil kejahatan atau menyewakan untuk tujuan kejahatan

c) Benda objek sewa harus diserahkan kepada penyewa tidak boleh menyewakan benda yang hilang atau jika pengupahan pekerjaan yang diberikan adalah pekerjaan yang mampu dipekerjakan.

d) Benda yang disewakan kekal zat nya sehingga dapat di tetukan tempo sewanya, dan

e) Jenis pekerjaan jika ijarah pekerjaan.

2. Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

1) Pasal 262

a) Uang ijarah tidak dapat dibayarkan apabila akad ijarah batal

⁵⁴ Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori dalam Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 95

⁵⁵ *Ibid.* 96

b) Harga ijarah yang wajar/*ujrah al-misli* adalah harga yang ditentukan oleh orang yang berpengalaman dan jujur.

2) Pasal 264

a) Uang muka ijarah yang sudah dibayar tidak boleh dikembalikan kecuali ditentukan lain dalam akad.

b) Uang muka ijarah harus dikembalikan oleh yang menyewakan jika pembatalan ijarah dilakukan oleh pihak yang menyewakan

3) Pasal 271

a) Nilai atau harga ijarah antara lain ditentukan berdasarkan satuan waktu

b) Satuan waktu yang dimaksud adalah menit, jam, hari, bulan atau tahun

c) **Macam- macam Upah**

Ijarah terdapat 2 macam yaitu:

a. Ijarah atas manfaat bisa disebut juga dengan sewa- menyewa dalam Ijarah bagian ini objeknya adalah manfaat dari suatu benda

b. Ijarah atas pekerjaan disebut juga dengan upah- mengupah. Dalam Ijarah bagian ini objek akadnya adalah pekerjaan bagi seseorang.⁵⁶

Pendapat lainnya mengemukakan atau mendefinisikan kata Ujrah berasal dari kata al-ajru yang berarti al-tawadlu (ganti). Dengan sendirinya lafadz al-tsawab (pahala), merupakan imbalan atas suatu pekerjaan baik.⁵⁷

⁵⁶ Ahmad wardi muslich, *fiqh muamalah*, (jakarta: Amzah, 2010), 392

⁵⁷ Sayyid sabiq, *fiqh sunnah, alih bahasa oleh H. Kamaludin A. Majuki* (Bandung: al-Ma'ruf),15

Ujrah atau upah diartikan sebagai pemilik jasa dari seorang ajir (orang yang dikontrak tenaganya). Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.⁵⁸ Kompensasi imbalan adalah yang kemudian disebutkan dengan kata Ujrah, arjun, yang diartikan dan dikaitkan dalam ayat Al- Quran Surat At-Thalaq (65): 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ
لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى
يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا
بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسْتَضِعْ لَهُوَ آخِرَى ﴿٦﴾

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.⁵⁹

Adapun mengenai bentuk upah, tidak selalu harus berbentuk uang, makanan, pakaian dan sejenisnya dapat pula dijadikan upah. Seorang Ajir boleh dikontrak dengan suatu kompensasi atau upah berupa makanan dan pakaian. Sebab praktik semacam ini diperbolehkan terhadap wanita yang menyusui, seperti ayat yang telah disebutkan di atas.⁶⁰

⁵⁸ Taqyudin an- Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996). 83.

⁵⁹ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2008), 558

⁶⁰ H. Rachman Djatrika, *Pola Hidup Muslim*, (Bandung: PT Remaja Rosada Karya1991),

d) Upah Menurut Hukum Islam

Upah menurut hukum Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).⁶¹

Perbedaan pandangan tentang upah di dalam Islam dan budaya Barat adalah terletak dalam dua hal yang Pertama Islam melihat upah sangat besar kaitanya dengan konsep moral sementara barat tidak. Kedua Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan yaitu berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala sementara barat tidak. Adapun kesamaan antara pengupahan barat dan Islam adalah adanya sama prinsip keadilan (*Justice*) dan prinsip kelayakan (kecukupan)⁶²

Dalam konsep Islam, upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaan dalam bentuk materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan di akhirat (imbalan yang lebih baik).

Adil bermakna jelas dan transparan prinsip utama keadilan ada pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas dulu bagaimana upah yang diterima pekerja, upah tersebut meliputi besarnya upah dan tatacara pembayaran upah dan tata cara pembayaran upah. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya

⁶¹ Djazuli, *Fikih* (Jakarta:PT Grafindo Medis Pertama 2018), 71

⁶² *Ibid*, 71

dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat- syarat antara mereka kecuali dengan syarat- syarat yang bertentangan dengan Islam. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dengan “peraturan kerja” yang masing-masing menjelaskan tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak. Keterlambatan pembayaran upah dinilai dzalim dan orang yang tidak membayarkan upah termasuk orang yang di musuhi oleh nabi Muhammad SAW pada hari kiamat. Dalam hal ini Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seseorang karyawan, adil juga bermaksud proporsional dimana seorang karyawan digaji sesuai atas besaran pekerjaan yang dilakukannya.⁶³

Upah di klasifikasikan menjadi dua macam:

a. Upah yang sepadan (*Ujrah al-misli*)

Ujrah al- misli adalah upah yang sepadan dengan pekerjaan serta sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yang memberikan pekerjaan dan penerima pekerjaan pada saat transaksi pembelian jasa.

Tujuan ditentukannya tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi didalam setiap transaksi. Dengan demikian melalui tarif yang sepadan setiap

⁶³ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku pintar ekonomi syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 2013), 874

perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan terselesaikan secara adil.⁶⁴

Yang menentukan *Ujrahal-misli* adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara atau juga bukan sekedar standar yang ditetapkan suatu negara dan bukan kebiasaan penduduk di setiap negara melainkan oleh orang yang ahli dalam menangani upah ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya. Orang yang ahli dalam menentukan upah disebut dengan *khubara'u*.⁶⁵

b. Upah yang telah disebutkan (*Ujrah al- musammah*)

Ujrah al-musammah syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang bertransaksi. Dengan demikian pihak *Musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan. Sebagaimana pihak *Ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'.⁶⁶

Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat ini merupakan upah yang disebutkan (*ajrun musamma*). Apabila belum disebutkan ataupun

⁶⁴ M. Arskal Salim, *etika intervensi : perspektif etika politik ibnu taimiyah* (Jakarta: Logos, 1990), 99-100

⁶⁵ Muhammad ismai yusanto, *menggagas bisnis Islam*, (Jakarta :gema insani 2002), 194

⁶⁶ Amran Suadi dkk, *politik hukum: perpektif hukum perdata dan pidana Islam serta ekonomi syariah*, (Jakarta: Pernada Media, 2016), 487

terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya bisa diberikan dengan upah yang sepadan.⁶⁷

e) Metode Penentuan Upah

Sistem upah pada umumnya adalah dipandang sebagai suatu sistem transaksi dimana pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh pekerja. Metode penentuan pengupahan ini merupakan alat vital penjaga hubungan baik antara pekerja dan pemilik pekerjaan, oleh karenanya menentukan upah tidak boleh sembarangan dan asal karena harus ditetapkan oleh seorang yang ahli yang disebut dengan *khubara'u*. Ada beberapa sistem yang dipakai untuk mendistribusikan upah, masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan tertentu jika dikaitkan dengan kinerja pekerja. Ada beberapa metode dalam penentuan upah di antaranya adalah:

c. Metode pemerinkatan (*Job ranking*)

Metode pemerinkatan adalah menilai tingkat kepentingan secara umum dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan yang lain untuk mengurutkan pekerjaan menurut tingkat kepentingannya dengan mempelajari informasi analisis jabatan, yaitu *Job description*, *job spesification*, dan *job performance setandard*, kemudian secara subjektif pekerjaan mana yang dianggap penting dibandingkan dengan yang lain.

⁶⁷ *Ibid*, 488

a. Metode pengelompokan (*Job Grading*)

Metode pengelompokan adalah menetapkan suatu pekerjaan dalam katagori tertentu atau klasifikasi atau kelompok-kelompok itu disebut dengan kelas jika berisi jabatan yang sama dan disebut dengan tingkatan jika berisi dengan pekerjaan yang berbeda tetapi memiliki kesempatan yang sama.

b. Metode perbandingan faktor

Metode perbandingan faktor adalah membandingkan beberapa faktor dalam pekerjaan yang dapat dikompensasi, misalnya beberapa pekerjaan kunci dibandingkan dengan beberapa faktor yang dapat dikompensasi seperti dengan tanggung jawab, skill, tingkat usaha dan kondisi kerja.

c. Metode penentuan point (*Point System*)

Metode ini adalah dengan cara menentukan point atau angka untuk faktor- faktor yang dapat dikompensasi. Berbeda dengan faktor-faktor yang langsung menentukan tarif gaji untuk setiap faktor. Perbedaan lain setiap faktor yang dapat dikompensasi dipecah didalam sub faktor yang lebih rinci misalnya tanggung jawab dibagi dengan tanggung jawab kepada orang lain. Skill dirinci dengan pengalaman dan pendidikan, tingkat usaha dirinci dengan tingkat usaha fisik dan tingkat usaha mental. Secara umum, ada tidak sistem upah yang dapat

ditetapkan, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil, dan upah premi.⁶⁸Pembahasan detailnya sebagai berikut:

1) Upah menurut waktu

Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah perjam, perhari, perminggu, atau perbulan dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih muda. Namun kelemahan dengan sistem pengupahan ini adalah tidak ada pengupahan antara pekerja yang berprestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih tidak ada.

2) Upah menurut Hasil

Sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing- masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapatkan upah lebih tinggi dan demikian sebaliknya. Kelemahan dari sistem ini adalah apabila tidak ada pengawasan dengan ketat dari pihak- pihak yang terkait.

3) Upah Premi

Upah premi dikenal dengan upah bonus atau tambahan yaitu upah yang diberikan kepada pekerja dikarenakan telah bekerja dengan baik atau menghasilkan sesuatu sesuai dengan harapan bahkan lebih dari apa yang diharapkan. Sistem ini memacu pekerja

⁶⁸ Tua efendi hariadja, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: grasindo 2002). 251

untuk bekerja lebih giat dan memiliki daya saing yang tinggi terhadap karyawan atau pekerja lainnya.⁶⁹

Islam pun mempunyai ketentuan dan pedoman dalam menetapkan upah pada pekerja atau karyawan. Adapun ketentuan-ketentuan dalam pedoman Islam menurut Dr. Husain Syahhtah seorang dosen Al-Ahzar Mesir menyatakan dalam bukunya “berbagai pelanggaran syariat dalam urusan keuangan” adalah sebagai berikut:⁷⁰

- a. Pengukuhan Akad (kesepakatan atau kontrak kerja)
- b. Penjelasan secara detail dan gamblang spesifikasi pekerjaannya
- c. Menentukan jumlah hari dan jam kerja
- d. Cara pembayaran upah
- e. Penentuan upah atau gaji, upah atau bonus THR serta hak-haknya jika ia meninggalkan pekerjaan
- f. Niat baik untuk tidak mengeksploitasi pekerja dan melanggar hak-haknya.

f) Hubungan Pekerjaan dengan Islam

Sebagai umat yang beragama Islam yang tentunya mempunyai tujuan untuk mencapai kata sejahtera dalam kehidupan dunia dan mendapatkan ke-ridhoan di sisi Allah dalam hal beribadah dan berhubungan antar sesama manusia, Islam membentangkan dan merentangkan pola hidup yang ideal

⁷⁰ Sistem pembagian upah dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah, di akses pada tanggal 22 Oktober 2019 dari situs <http://binaukm.com/2011/06/sistem-pembagian-upah-dalam-umkm-usaha-mikro-kecil-menengah/>

dan praktis. Dengan beribadah seseorang sudah merasa berhubungan dengan Allah secara vertikal, beribadah kepada Allah dengan penuh ketaatan koridor ini pun turut serta membawa kita pada tuntunan dalam bermuamalah secara Islami dan dengan tuntunan yang sesuai dengan syari'at.

Dalam hal ini untuk mencapai tujuan sangat diperlukan keadilan. Karena keadilan adalah ramuan penting mencapai maqashid asy-syaria'ah, Sulit untuk memahami sebuah masyarakat Muslim tanpa keadilan. Islam sangat tegas dalam pengentasan kedzaliman dari masyarakat. Kedzaliman merupakan aspek yang menyeluruh mencakup semua bentuk ketidakadilan, eksploitasi, penindasan, dan kemungkinan seseorang melupakan hak-hak orang lain atau tidak memenuhi kewajiban- kewajiban pribadi mereka.⁷¹

Dalam aspek ini manusia berhubungan secara horizontal antara satu dengan yang lainnya dalam lapangan ekonomi, sosial kemasyarakatan dan nilai-nilai dalam rangka memenuhi hajat hidup di dunia fana ini. Saling tolong- menolong bantu membantu saling memberi yang dalam ajaran Islam. Yang mana Islam mempunyai aturan-aturan dan etos kerja yang wajib dipedomani⁷²

Dengan adanya keadilan ini, diharapkan nantinya dapat menciptakan hubungan kerja yang sesuai dengan tuntutan Syariat Islam dalam pemenuhan hak- hak dan kewajiban bagian perusahaan dengan pekerja. Adapun hak- hak para pekerja adalah sebagai berikut:

⁷¹ Umar Chapra, *Al-quran menuju sistem moneter yang adil*, penerjemah: Lukman hakim, (yogyakarta: PT dana Bhakti Wakaf, 1997), 5

⁷² Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Cv pedoman ilmu jaya, 1992), 6

a. Hak Pekerja

Adapun hak- hak para pekerja yang wajib dipenuhi adalah:

1) Hak memiliki pekerjaan yang sesuai

Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan potensi yang dimiliki.⁷³

2) Hak persamaan antara pria dan wanita

Islam tidaklah melihat gender, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakan. Al- Quran menegaskan, hasil kerja dan kesungguhannya wanita pun dihargai sebagaimana pria.⁷⁴

3) Hak memperoleh upah yang sesuai

Kaidah Islam menegaskan bahwa upah sesuai dengan pekerjaan. Tidak ada kesdzaliman, pengurangan, atau tindakan anarki.⁷⁵

Allah SWT berfirman Surah Al-A'raf (7): 85

وَالِى مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ قَدْ جَاءَتْكُمْ بَيِّنَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ٨٥

Dan (kami telah mengutus) kepada penduduk Mad-yan saudara mereka, Syu'aib. ia berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada Tuhan bagimu selain-Nya. Sesungguhnya telah datang kepadamu bukti yang nyata dari Tuhanmu. Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu

⁷³ Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif: Pendekatan Al- Quran dan Sains* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 155

⁷⁴ *Ibid*, 156

⁷⁵ Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif: Pendekatan Al- Quran dan Sains* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 159

*kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi sesudah Tuhan memperbaikinya. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika betul-betul kamu orang-orang yang beriman.*⁷⁶

4) Hak memperoleh jaminan dan perlindungan

Islam menetapkan hak jaminan dan perlindungan pekerja sejak empat belas abad lalu. Ketika masyarakat dunia sedang diselimuti kejahilnaan dan keterbelakangan. Islam menetapkan hak ini diatas segalanya. Islam telah memproklamirkan konsep jaminan dan perlindungan pekerja ke seluruh penjuru dunia. Untuk merealisasinya didirikan “lembaga zakat” yang merupakan lembaga independen.⁷⁷

Allah SWT berfirman Al- Isra` (17): 26

وَأَتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تُبَذِّرْ تَبْذِيرًا ۚ ٢٦

*Dan berikanlah kepada keluarga-keluarga yang dekat akan haknya, kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros.*⁷⁸

b. Kewajiban pekerja dalam Islam

- 1) Bekerja secara Profesiona.
- 2) Bekerja harus dilakukan sebaik mungkin sehingga memperoleh hasil terbaik.⁷⁹ Sebagaimana firman Allah dalam QS an- Nahl (16): 93

⁷⁶ Departemen Agama RI, Alquran dan Terjemahnya (Bandung: Diponegoro, 2008), 161

⁷⁷ Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif: Pendekatan Al- Quran dan Sains* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 163

⁷⁸ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2008), 283

⁷⁹ Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif: Pendekatan Al- Quran dan Sains* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 164

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَٰكِن يُضِلُّ مَن يَشَاءُ
وَيَهْدِي مَن يَشَاءُ وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٤٣﴾

Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.⁸⁰

3) Kejujuran dalam bekerja adalah ibadah

Islam memandang bahwa kejujuran dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan melainkan juga sebagai ibadah. Seorang Muslim yang dekat dengan Allah akan bekerja dengan baik untuk dunia Akhirat.⁸¹

Allah SWT berfirman QS Asy- Syura (42): 26

قَالَ رَبُّكُمْ وَرَبُّ آبَائِكُمُ الْأَوَّلِينَ ﴿٣٦﴾

Dan Dia memperkenankan (doa) orang-orang yang beriman serta mengerjakan amal yang saleh dan menambah (pahala) kepada mereka dari karunia-Nya. dan orang-orang yang kafir bagi mereka azab yang sangat keras.⁸²

⁸⁰ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahanya* (Bandung: Diponegoro, 2008), 277

⁸¹ Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif: Pendekatan Al- Quran dan Sains* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 165

⁸² Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahanya* (Bandung: Diponegoro, 2008), 486

DAFTAR RUJUKAN

Buku

- Abriyani, *Kajian Perkembangan Area Industri di Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung* Tesis Program Studi Magister Perencanaan Kota dan Daerah Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2002.
- Andri, Soemitro, *Hukum ekonomi syariah dan fiqih muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019
- An-Nabahani, Taqyudin, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996
- Al-Asqalan, Ibnu Hajar, *Terjemahan Lengkap Bulughul Maram*, Jakarta: Akbar Media, tt.
- Ascarya, *Akad Bank dan Produk Bank Syariah*, Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri Offset, 2007
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Prenada Media Group, 2007
- Chapra, Umar, *Al-Quran Menuju Sistem Moneter Yang Adil*, Penerjemah: Lukman Hakim, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1997
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Departemen Agama RI, *Al- Quran Tafsir Perkata Tajwid Kode Angka*, Ciputat Tangerang Selatan: PT Kalim, Ruko Eksklusif. Jln. W.R Supratman No. 7, 2011
- Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Bandung: Diponegoro, 2008
- Devi, Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo, 2019
- Dewi lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi Program Studi Sarjana Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta, 2015.
- Djatrika, H. Rachman, *Pola Hidup Muslim*, Bandung: PT Remaja Rosada Karya, 1991
- Djazuli, *Fikih*, Jakarta: PT Grafindo Medis Pertama, 2018
- Eka Kurniasari, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pengupahan Model Busana Muslimah di Provinsi Lampung*, Skripsi Program Studi Sarjana Hukum

Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 2020.

Hariadja, Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo 2002

Hamid, Syamsul Rijal, *500 Rahasia Islam pencerah Jiwa*, Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2013

Hasan, Syadily, *Ensiklopedia Indonesia*, Jakarta: Ichtiar baru, 1984

Haroen, Nasution, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007

Helmi, Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002

Irawan, Prasetya, *Logika Dan Prosedur Penelitian*, Jakarta: Stia-LanPres, 1999

Lia Resti Carlina, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan berdasarkan Presentase dalam Perspektif Fiqh Muamalah*, Skripsi Program Studi Sarjana Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 2019.

Mulyadi, *Akuntansi Manajemen Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Jakarta: Salemba Empat, 2001

Muslich, Ahmad Wardi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2010

Musri, Abdul Hamid, *SDM Produktif: Pendekatan Al- Quran dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997

Pasaribu Chairuman, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: PT Sinar Grafika, 1994

Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005

PT Tunas Baru Lampung dan inensitas anak, *Catatan Atas Laporan Keuangan Konsolidasian*, 2019.

Ruky, Ahmad S., *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006

Sabiq, Sayyid *fiqh Sunnah*, alih bahasa oleh H. Kamaludin A. Majuki, Bandung: al- Ma`ruf

Salim, M. Arskal, *Etika Intervensi: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta: Logos, 1990

Samsul, Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori dalam Fiqih Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010

Sholihin, Ahmad Ifham, *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Sholihin, Ahmad Ifham, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013

Sugiyarso, F. Winarni dan G., *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006

Sugiarso, G dan Winarni, F, *Manajemen Keuangan*, Yogyakarta: Media Pressindo 2005

Suadi, Amran, Dkk, *Politik Hukum: Perpektif Hukum Perdata Dan Pidana Islam Serta Ekonomi Syariah*, Jakarta: Pernada Media, 2016

Yusanto, Muhammad Ismail, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani 2002

Ya'qub, Hamzah, *Etos Kerja Islam*, Jakarta: CV Pedoman Ilmu Jaya, 1992

Muslim Bin Hajjaj, *Shohih Muslim*, Beirut: Dar El Fikr, 1993

Sumber Peraturan Perundang-Undangan:

Fatwa DSN NO 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang *Pembiayaan Ijarah*

Peraturan Pemerintahan Nomor 8 Tahun 1981 tentang *Perlindungan Upah*

Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28D

Sumber On-Line

Latar Belakang Kota Bandar Lampung, <http://dspace.uui.ac.id>, 20 Juni 2020.

Letak Geografis CV. Bumi Waras, <http://www.vymaps.com> 20 Juni 2021.

Visi dan Misi Tunas Baru Lampung, <http://www.tunasbarulampung.com>, 20 Juni 2021.

Sistem upah tersedia di <https://sistes.google.com/site/penggaranperusahaan/anggaran-tenaga-kerja>

langsung/sistem-upsh- dan-tenaga-kerja-langsung. 3 september 2019,
Hendra Poerwanto Sistem Upah dan Perencanaan Tingkat Upah.

<https://lampung-tribunnews-com/>, 30 November 2019

Sistem pembagian upah dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah, 22
Oktober 2019 dari situs <http://binaukm.com/2011/06/sistem-pembagian-upah-dalam-umkm-usaha-mikro-kecil-menengah/>

Wawancara

Ibu Saritena, *Admin Perusahaan*, Wawancara, 8 Desember 2020

Ibu Romlah, *Ibu rumah tangga*, Wawancara, 8 Desember 2020

Bapak Edi Yusmar, *Karyawan Bengkel*, Wawancara, 8 Desember 2020

Bapak Lukman Efendi, *Karyawan Bengkel*, Wawancara, 8 Desember 2020

Bapak Stephen Ridley Victoria, *Admin perusahaan*, Wawancara, 8 Desember 2020

Bapak Lukas, *pekerja krani atau penjaga gudang*, Wawancara, 18 September 2020

Bapak Liem Sun Tik, *pekerja krani atau penjaga gudang*, Wawancara, 18
September 2020.

