# ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARIAH TENTANG SISTEM UPAH LEMBUR BAGI TENAGA KERJA

(Studi Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung)

#### **TESIS**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Hukum (M.H) Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

# Oleh:

# SARTIKA TRI RAHMADHINI NPM.2074134030

Program Studi: Hukum Ekonomi Syari'ah

Pembimbing I : Dr. Hj. Nurnazli, M.H

Pembimbing II : Dr. Evi Ekawati, M.si

PROGRAM PASCASARJANA (S2)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H / 2023 M

#### PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Tim Pembimbing, setelah mengoreksi dan memberikan masukan-masukan secukupnya, maka tesis saudara.

Nama : Sartika Tri Rahmadhini

NPM : 2074134030

Program : Program Magister (S2) Universitas Islam Negeri

**Raden Intan Lampung** 

Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah

Judul Tesis : ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARIAH TENTANG

SISTEM UPAH LEMBUR BAGI TENAGA KERJA

(Studi Pada PT. Permodalana Nasional Madani,

**Bandar Lampung**)

#### **MENYETUJUI**

Telah Disetujui Untuk **Ujian Terbuka Tesis** Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Pembimbing I Pembimbing II

> Mengetahui Ketua Jurusan Muamalah

<u>Dr. Liky Faizal, S.Sos., M.H.</u> NIP. 197611042005011004

## **PENGESAHAN**

Tesis Magister Hukum Ekonomi Syari'ah dengan judul **Analisis Hukum Ekonmoi Syariah Tentang Sistem Upah Lembur Bagi Tenaga Kera (Studi Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung).** Disusun oleh Sartika Tri Rahmadhini, NPM. 2074134030, Program Studi: Hukum Ekonomi Syari'ah, telah diujikan dalam Sidang Tertutup Fakultas Syari'ah Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, pada hari/tanggal:

# TIM DEWAN PENGUJI

| Ketua Sidang      | : Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I | () |
|-------------------|--|----|
| Sekertaris Sidang | : Dr. Liky Faizal, M.H.                | () |
| Penguji I         | : Prof.Dr.H.A Kumedi Ja'far, S.Ag.,M.H | () |
| Penguji II        | : Dr. Hj.Nurzali, M.H                  | () |
| Penguji III       | : Dr. Evi Ekawati, M.Si                | () |

Mengetahui Direktur Pasca Sarjana

Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si NIP. 198008012003121001

#### **ABSTRAK**

Pengupahan merupakan bentuk pembayaran kompensasi yang diberikan oleh pemilik usaha kepada tenaga kerja. Kompensasi tersebut bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi tenaga kerja. Karena gaji yang diterima tenaga kerja berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada tenaga kerja berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Pemilik usaha harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan dan tenaga kerja bekerja sesuai dengan perjanjian.

Permasalahan dalam enelitian ini adalah Bagaimana Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung dan Bagaimana Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam. Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung dan Untuk Mengetahui Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Sistem Upah Lembur Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung.

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field Research*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya. Adapun teknik pengumpulan data digunakan metode wawancara dan dokumentasi. Data yang berhasil dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif dengan pendekatan berfikir deduktif yaitu mengemukakan kententuan-ketentuan hukum islam, kemudian dipakai untuk menganalisis data yang dihasilkan dari penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem upah lembur tenaga kerja di PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung belum melaksanakan ketentuan sistem pengupahan yang sesuai dengan Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Hak Cipta Kerja, khususnya sistem upah lembur untuk tenaga kerja. Lalu, berdasarkan hukum ekonomi Islam pada PT. Permodalan Madani Nasional, Bandar Lampung belum memenuhi karakteristik sistem pengupahan yang sesuai dengan hukum ekonomi Islam. yaitu memberikan upah yang adil. Dan juga sistem pengupahan pada PT. Permodalan Madani Nasional, Bandar Lampung belum sesuai dengan panduan bekerja dalam Islam. Dalam panduan bekerja, Islam sangat menganjurkan untuk umatnya agar senantiasa bertanggung atas perjanjian/akad yang telah ia buat.

Kata Kunci: Sistem Pengupahan, Perjanjian Kerja, Hukum Ekonomi Syari'ah.

#### **ABSTRACT**

Wages are a form of compensation payment given by business owners to workers. The compensation is financial in nature and is the main of the existing forms of compensation for workers. Because the salary received by the workforce serves as a support for their survival, namely to meet clothing, food, shelter, education and others. As for the company, the wages given to workers serve as a guarantee for the continuity of the company's production. Thus, the relationship between employers and workers must be well maintained and mutual understanding of each other's needs. Business owners must provide wages that are in accordance with the work and workers work in accordance with the agreement.

The problem in this research is how is the system of workers' overtime wages at PT. Madani National Capital, Bandar Lampung and How is the Workforce Overtime Pay System at PT. Civil National Capital, Bandar Lampung in the Perspective of Islamic Economic Law. The purpose of this study is to find out the system of workers' overtime wages at PT. Madani National Capital, Bandar Lampung and To Know the Review of Sharia Economic Law Regarding the Overtime Pay System at PT. Civil National Capital, Bandar Lampung.

This research includes field research, which is a research conducted in real life situations. The data collection techniques used interview and documentation methods. The data that was successfully collected was then analyzed using qualitative analysis methods with a deductive thinking approach, namely putting forward the provisions of Islamic law, then used to analyze the data resulting from the research.

The results of the study show that the overtime pay system for workers at PT. Madani National Capital, Bandar Lampung has not implemented the provisions of the pay system in accordance with Law No. 11 of 2020 concerning Job Copyright, especially the overtime pay system for workers. Then, based on Islamic economic law at PT. National Civil Capital, Bandar Lampung has not met the characteristics of a wage system that is in accordance with Islamic economic law. that is, fair wages. And also the wage system at PT. National Civil Capital, Bandar Lampung is not in accordance with the guidelines for working in Islam. In working guidelines, Islam strongly recommends its people to always be responsible for the agreements/contracts that they have made.

Keywords: Wage System, Work Agreement, Sharia Economic Law.

#### **SURAT PERNYATAAN**

Penulis yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Sartika Tri Rahmadhini

NPM : 2074134030

Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah

Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung

Manyatakan Tesis yang berjudul Analisis Hukum Ekonomi Syariah Tentang Sistem Upah Lembur Bagi Tenaga Kerja (Studi Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung) adalah benar-benar merupakan hasil penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote ataupun daftar pustaka. apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

demikian surat pernyataan ini penulis buat. agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 23 November 2022.

Sartika Tri Rahmadhini NPM. 2074134030

# **MOTTO**

إِنَّ ٱللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّواْ ٱلْأَمَنَتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ ٱلنَّاسِ أَن عَلِمَ اللهَ يَعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ إِلَى ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿
 تَحَكُمُواْ بِٱلْعَدْلِ ۚ إِنَّ ٱللّهَ نِعِمًّا يَعِظُكُم بِهِ أَ إِنَّ ٱللّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿

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

## **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur serta bahagia atas karunia Allah SWT Tesis ini saya persembahkan kepada:

- Teruntuk kedua orang tua saya Bapak Sugianto (alm) dan Ibu YuliaHastantina (alm) Semoga Beliau bangga dengan perjuangkan anaknya dan Semoga kalian bahagia disana.
- Kakak-kakakku tersayang, Anelia ari fanny, S.Si.Apt, Ebram Agustian, S.Si.Apt, Hastalia Ambar Wati, S.psi, Muhammad Aprian, A.md serta keponakan ku Aisyah Inara Agustian yang selalu memberi nasehat serta dukungannya.
- Keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan atas kesuksesanku.
- 4. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung.

#### **RIWAYAT HIDUP**

Sartika Tri Rahmadhini dilahirkan di Kalianda 16 januari 1998, merupakan dari ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Sugianto (alm) dan IbuYuliaHastantina (alm). Adapun riwayat pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1. SDN 3 Way Urangkalianda Lampung Selatan dan selesai pada tahun 2009,
- 2. SMP Negeri 2 Kalianda Lampung Selatandan lulus pada tahun 2012.
- 3. SMA Negeri 2 Kalianda Lampung Selatan dan selesai pada tahun 2015.
- 4. UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Syariah jurusan Hukum Ekonomi Islam (Muamalah) 2019.
- Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung program PascaSarjana
   (S2) Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah. Hingga Saat Ini.

# PEDOMAN TRANSLITERASI DARI HURUF ARAB KE KAPITAL

Pedoman Transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam penulisan disertasi ini adalah Pedoman transliterasi yang merupakan hasil Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

Di bawah ini daftar huruf-huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

# 1. Konsonan

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin  | Nama                          |
|------------|------|--------------|-------------------------------|
| 1          | Alif | Tidak        | Tidak dilambangkan            |
|            |      | dilambangkan |                               |
| ب          | Ba   | В            | Be                            |
| ت          | Ta   | Т            | Те                            |
| ث          | Šа   | Ś            | Es (dengan titik di atas)     |
| <b>č</b>   | Ja   | J            | Je                            |
| ζ          | Ӊа   | Ĥ            | Ha (dengan titik di<br>bawah) |
| Ċ          | Kha  | Kh           | Ka dan Ha                     |
| 7          | Dal  | D            | De                            |
| ذ          | Żal  | Ż            | Zet (dengan titik di atas)    |

| ر        | Ra   | R  | Er                         |
|----------|------|----|----------------------------|
| j        | Za   | Z  | Zet                        |
| <u> </u> | Sa   | S  | Es                         |
| m        | Sya  | SY | Es dan Ye                  |
| ص        | Şa   | Ş  | Es (dengan titik di bawah) |
| ض        | Dat  | Ď  | De (dengan titik di        |
|          |      |    | bawah)                     |
| ط        | Ţа   | Ţ  | Te (dengan titik di        |
|          |      |    | bawah)                     |
| ظ        | Żа   | Ż  | Zet (dengan titik di       |
|          |      |    | bawah)                     |
| ع        | "Ain | "  | Apostrof Terbalik          |
| غ        | Ga   | G  | Ge                         |
| ف        | Fa   | F  | Ef                         |
| ق        | Qa   | Q  | Qi                         |
| ای       | Ka   | K  | Ka                         |
| J        | La   | L  | El                         |
| ٩        | Ma   | M  | Em                         |
| ن        | Na   | N  | En                         |
| 9        | Wa   | W  | We                         |

| ٥ | На     | Н | На       |
|---|--------|---|----------|
|   |        |   |          |
| ç | Hamzah | " | Apostrof |
|   |        |   |          |
| ي | Ya     | Y | Ye       |
|   |        |   |          |

Hamzah (\*) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika hamzah (\*) terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (").

# 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

| Huruf Arab | Nama   | Huruf Latin | Nama |
|------------|--------|-------------|------|
| ĺ          | Fatḥah | A           | A    |
| ļ          | Kasrah | I           | I    |
| ĺ          |        | U           | U    |

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

| Tanda | Nama           | Huruf Latin | Nama    |
|-------|----------------|-------------|---------|
| اَیْ  | Fatḥah dan ya  | Ai          | A dan I |
| أَوْ  | Fatḥah dan wau | Iu          | A dan U |

Contoh:

نيْفَ:Kayfa

Haula: هَوْلَ

# 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harkat dan<br>Huruf | Nama                    | Huruf dan<br>Tanda | Nama           |
|---------------------|-------------------------|--------------------|----------------|
| Hulul               |                         | Tanda              |                |
| تًا                 |                         | Ā                  | a dan garis di |
|                     | Fatḥah dan alif atau ya |                    | atas           |
| نِی                 | Kasrah dan ya           | Ī                  | i dan garis di |
|                     |                         |                    | atas           |
| تُو                 | Dammah dan wau          | Ū                  | u dan garis di |
|                     |                         |                    | atas           |

# **Contoh:**

māta: مَاتَ

ramā: رَمَى

qīla: قِيْلَ

yamūtu: يَمُوْتُ

4. Ta Marbūṭah

Transliterasi untuk ta marbūṭah ada dua, yaitu: ta marbūṭah yang hidup

atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t].

Sedangkan ta marbūṭah yang mati atau mendapat harkat sukun,

transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan ta marbūṭah diikuti oleh kata

yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah,

maka ta marbūṭah itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

رَوْضَةُ ٱلأَطْفَال

: rauḍah al-aṭfāl

الْمَدِبْنَةُ الْفَصِيْلَةُ

: al-fāḍīlah al-madīnah

اْلحكْمَةُ

: al-hikmah

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan

dengan sebuah tanda tasydīd ( '- ), dalam transliterasi ini dilambangkan

dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda Syaddah.

Contoh:

ر َبُّنَا

: rabbanā

الْحَجُّ

: al-ḥajj

عَدُوُّ

: 'aduwwun

xiv

Jika huruf & ber- tasydīd di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf

berharkat kasrah ( ¸- ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah (ī).

Contoh:

عَلَيُّ

: 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عَرَبِيٌّ

: 'Arabī (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf U

(alif lam ma,, arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang

ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah

maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung

yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya

dandihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الَّشْمسُ

: al-syamsu (bukan asy-syamsu

الْزَلْزَلَةُ

: al-zalzalah (bukan az-zalzalah)

الفَلْسَفَةُ

: al-falsafah

البلَادُ

: al-bilādu

ΧV

# 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (") hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

# Contohnya:

ta'murūna : تَأْمُرُوْنَ

al-nau : النَّوْءُ

syai'un : شَنَيْعُ

umirtu : أُمرْتُ

# 8. Penulisan Kata Bahasa Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istil ah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Alquran (dari al-Qur'ān), sunnah, hadis, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut

menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus

ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fī zilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwin

Al-'Ibārāt Fī 'Umūm al-Lafz lā bi khuṣūṣ al-sabab

9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf

lainnya atau berkedudukan sebagai mudaf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi

tanpa huruf hamzah.

Contoh:

: dīnullāh دِیْنُ الله

Adapun ta marbūṭah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-

jalālah, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

hum fī raḥmatillāh : hum fī

10. **Huruf Capital** 

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps),

dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang

penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia

yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk

menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf

pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata

xvii

sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallażī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-lażī unzila fīh al-Qur'ān

Nașīr al-Dīn al-Ṭūs Abū Nașr al-Farābī

Al-Gazālī Al-Munqiż min al-Dalāl

#### KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah yang tidak terkira kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunianya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuk dalam berjuang menempuh ilmu. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW. Nabi yang menginspirasi bagaimana menjadi pemuda tangguh, pantang mengeluh, mandiri dengan kehormatan diri, yang cita-citanya melangit namun karya nyatanya membumi.

Tesis Magister Hukum Ekonomi Syari'ah berjudul "Analisis Hukum Ekonomi Syariah Tentang Sistem Upah Lembur Bagi Tenaga Kerja (Studi Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung)" Selesainya penulisan Tesis ini tidak lepas dari bantuan, dorongan, uluran tangan, dari berbagai pihak. Untuk itu sepantasnya diucapkan terimakasih yang tulus dan doa, mudah-mudahan bantuan yang diberikan tersebut mendapat imbalan dari Allah SWT yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. Ucapan terimakasih diberikan kepada:

- Bapak Prof. H. Wan Jamaludin, M.Ag., Ph.D. Selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung beserta staf dan jajarannya.
- Bapak Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si. Sekalu Direktur Pascasarjana
   UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitankesulitan mahasiswanya.
- 3. Bapak Dr. Liky Faizal, S.Sos., M.H selaku ketua program studi Hukum Ekonomi Syari'ah dan bapak Dr. Mohammad Yasir Fauzi, S.Ag., M.H.

sekertaris program studi Hukum Ekonomi Syari'ah pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang telah memberi pengarahan dalam penyelesaian Tesis ini.

- 4. Ibu Dr. Hj. Nurnazli, M.H selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Evi Ekawati, M.si. selaku pembimbing II yang banyak meluangkan waktu dan membimbing serta memberi arahan kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
- Teman-Teman seperjuangan Hukum Ekonomi Syari'ah kelas A angkatan
   yang senantiasa bersama dalam menempuh ilmu dibangku kuliah hingga saat ini.
- 6. Untuk almarhum ayah, ibuku dan para kakak-kakak dan adik ku tercinta, terimkasih atas untuk kasih penulisng dan segala upaya yang telah dilakukan. Do'a semangat, pengorbanan,serta dukungan secara moril dan materil sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
- Dan semua para pihak yang membantu dan terlibat dalam penyelesaian
   Tesis ini, semoga kita selalu dalam lindungan allah swt. amin.

Akhir kata, penulis berharap semoga tulisan dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat menambah wawasan kita semua. amin

Penulis sadar bahwasanya Tesis ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang dikuasai. Oleh karena itu diharapkan masukan dan kritik yang membangun untuk Tesis ini.

Akhirnya dengan iringan terimakasih doa dipanjatkan kehadirat Allah SWT,

semoga segala bantuan dan amal baik bapak-bapak dan ibu-ibu serta teman-teman

sekalian akan mendapatkan balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT dan

semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi yang menulis khususnya dan para

pembaca pada umumnya. Amin.

Bandar Lampung, 10 Agustus 2022.

Penulis

Sartika Tri Rahmadhini

NPM.2074134030

xxi

# **DAFTAR ISI**

| <b>PERS</b> | ETUJUAN TIM PENGUJI                     | ii   |
|-------------|---|------|
| PENC        | GESAHAN                                 | iii  |
| ABST        | 'RAK                                    | iv   |
| ABST        | 'RAK                                    | v    |
| SURA        | T PERNYATAAN                            | vi   |
| MOT'        | ТО                                      | vii  |
| PERS        | EMBAHAN                                 | viii |
| DAFT        | CAR RIWAYAT HIDUP                       | ix   |
| PEDC        | OMAN TRANSLITERASI                      | X    |
| DARI        | HURUF ARAB KE KAPITAL                   | X    |
| KATA        | A PENGANTAR                             | xixi |
| DAFT        | AR ISI                                  | xxii |
|             |   |      |
| BAB 1       | I : PENDAHULUAN                         |      |
| A.          | Latar Belakang                          | 1    |
| B.          | Identifikasi Masalah                    | 7    |
| C.          | Batasan Masalah                         | 7    |
| D.          | Rumusan Masalah                         | 8    |
| E.          | Tujuan dan Kegunaan Penelitian          | 8    |
| F.          | Kajian Teori dan Kerangka Pemikiran     | 9    |
| G.          | Tinjauan Pustaka                        | 15   |
| H.          | Metode Penelitian                       | 21   |
| I.          | Teknik Pengumpulan Data                 | 23   |
| J.          | Pengolahan Data                         | 25   |
| K.          | Metode Analisis Data                    | 26   |
|             |   |      |
| BAB 1       | II : Landasan Teori                     |      |
| A.          | Tenaga Kerja                            |      |
| 1.          | Definisi                                | 27   |
| 2.          | Dasar Hukum                             | 28   |
| 3.          | Hak-Hak Tenaga Kerja                    | 32   |
| 4.          | Prinsip KetenagaKerjaan                 | 34   |
| 5.          | Panduan Bekerja Dalam Islam             | 38   |
| 6.          | Perjanjian Kerja Dalam Hukum Hositif    | 43   |
| 7.          | Peraturan Jam Kerja Dalam Hukum Positif | 47   |
| В.          | Sistem Pengupahan                       |      |
| 1.          | Definisi                                | 49   |
| 2.          | Dasar Hukum Upah                        | 55   |

| 3.                           | Rukun dan Syarat Upah58  |
|------------------------------|--|
| 4.                           | Waktu Pemberian Upah60   |
| 5.                           | Sistem Pembayaran Upah Menurut Hukum Positif64   |
| 6.                           | Perhitungan Upah Lembur Dalam Hukum Positif66  |
| 7.                           | Sistem Penetapan Upah Dalam Islam68  |
| BAB I                        | II : LAPORAN PENELITIAN  |
| A.                           | Gambaran Umum Profil PT. Permodalan Nasional Madani73  |
| 1.                           | Sejarah Singkat Berdiri Nya PT. Permodalan Nasional Madani74   |
| 2.                           | Visi Dan Misi PT. Permodalan Nasional Madani   |
| 3.                           | Program Kerja PT. Permodalan Nasional Madani77   |
| 4.                           | Struktur Organisasi PT. Permodalan Nasional Madani79   |
| 5.                           | Tugas dan Tanggung Jawab Tenaga Kerja PT. Permodalan   |
|                              | Nasional Madani80  |
| 6.                           | Tabel Wawancara Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional  |
|                              | Madani, Bandar Lampung81   |
|                              | Madain, Bandar Lampung   |
| B.                           | Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional   |
| B.                           |  |
|                              | Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional   |
| BAB I                        | Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung  |
| BAB I                        | Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung103   |
| BAB I                        | Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung  |
| BAB I                        | Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung  |
| BAB I                        | Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung 103  V: ANALISIS DATA Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung Dalam Hukum Positif 106 Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan  |
| <b>BAB I</b> A. B.           | Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung  |
| BAB I A. B.                  | Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung 103  V: ANALISIS DATA Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung Dalam Hukum Positif 106 Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam 109  V: PENUTUP                 |
| BAB I  B.  BAB I  A.         | Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung  |
| BAB I A. B.  BAB V A. B.     | Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung  |
| BAB I A. B. BAB I A. B. DAFT | Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung 103  V: ANALISIS DATA Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung Dalam Hukum Positif 106 Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam 109  V: PENUTUP  Kesimpulan 116 |

# BAB I PENDAHULUAN

# A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dengan bekerja. Melalui pekerjaan yang ditekuninya ia dapat memperoleh hasil untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, kurangnya lapangan pekerjaan membuat tingginya tingkat pengangguran. Dalam dunia modern seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha. Dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antara pemilik usaha dengan yang membutuhkan pekerjaan.<sup>1</sup>

Dengan adanya kerjasama antara pemilik usaha dengan tenaga kerja, maka tenaga kerja akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya dan tenaga kerja mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, terkadang pengusaha dan tenaga kerja kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang sesuai

\_

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018), hlm. 21

dengan syariat Islam. Sehingga, dalam sebuah pekerjaan terdapat pihak yang dirugikan.<sup>2</sup>

Hubungan antara manusia dengan manusia juga menjadi sorotan yang diatur dalam Islam, sebagaimana hubungan antara penggusaha dengan tenaga kerja nya. Setiap pengusaha tentunya ingin selalu memperoleh keuntungan yang besar. Terkadang mengabaikan kepentingan orang lain dari usahanya tersebut, yaitu kepentingan tenaga kerja nya. Pada dasarnya, produsen pada tatanan Ekonomi konvensional tidak memperhatikan istilah halal dan haram. Yang menjadikan prioritas kerja mereka adalah memenuhi keinginaan pribadi dengan mengumpulkan laba, harta dan uang. Ia tidak mementingkan apakah yang dihasilkan itu bermanfaat atau berbahaya, baik atau buruk, etis atau tidak etis.<sup>3</sup>

Islam mewajibkan setiap muslim khususnya yang memiliki kewajiban untuk bekerja. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta dan kekayaan. Bekerja dalam pandangan Islam diarahkan dalam mencari karunia dan rahmat Allah SWT, yaitu untuk mendapatkan nikmat perhiasan didunia ini. Dalam firman Allah SWT surat (Al-Jumu'ah:10) yang berbunyi:

<sup>2</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2020), hlm. 2-3.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Yusuf Qardhawi, Norma dan Ekonomi Islam, (Jakarta: Gema Insani, 2019), hlm. 117

# فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِي ٱلْأَرْضِ وَٱبْتَغُواْ مِن فَضْلِ ٱللَّهِ وَٱذْكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلَحُونَ ﴿

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.<sup>4</sup>

Berdasarkan ayat di atas, maka bisa dikatakan bahwa Allah sangat membenci umatnya yang bermalas-malasan dalam bekerja mencari rizki dalam alasan dan berdalih sibuk beribadah dan lebih kepada menggantuingkan dirinya kepada sedekah. Hal ini bahwa seseorang ini masih muda dan mampu untuk bekerja dan memenuhi kepentingan dirinya dan keluarganya. Islam sangat memotivasi kepada manusia untuk berusaha. <sup>5</sup> Allah SWT melarang manusia untuk bekerja dan berusaha dengan tidak mengikuti dan menyalahi aturan atau syariat Islam. Salah satu usaha yang dijalankan yaitu menerima upah atau imbalan dari yang kita kerjakan.

Dalam usaha bisnis, produksi merupakan suatu kegiatan yang dapat menentukan kelangsungan sebuah usaha tersebut. Setiap usaha harus bersifat produktif, karena kelangsungan sebuah usaha tergantung pada tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Jika tingkat produktifitas banyak maka laba yang akan dihasilkan juga akan banyak begitu juga sebaliknya jika produktifitas usaha melemah dan barang yang dihasilkan sedikit maka pendapatan akan sedikit. Banyak sedikitnya produksi dan tingkat

٠

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Departemen Agama, *Al-Qur''an dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 207), hlm. 442.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Buya Hamka, *Tafsir Al-Azhar Juz* 28, (Jakarta: Panjimas, 2018), hlm. 175.

keberhasilan perusahaan karena adanya sumber daya manusia yang berhasil menangani proses produksi tersebut. Oleh karena itu, tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan. Artinya, perusahaan harus menentukan besarnya upah ataupun gaji dengan sedemikian rupa sehingga tenaga kerja puas dan perusahaan tidak rugi ataupun dirugikan.<sup>6</sup>

Pengupahan tenaga kerja merupakan bentuk pembayaran kompensasi yang diberikan oleh pemilik usaha kepada tenaga kerja. Kompensasi tersebut bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi tenaga kerja. Karena gaji yang diterima tenaga kerja berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada tenaga kerja berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Pemilik usaha harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan dan tenaga kerja bekerja sesuai dengan perjanjian.

Dalam Islam, Al-Qur'an menganjurkan seorang pemilik usaha untuk membayarkan upah para karyawan setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Sebagaimana firman Allah SWT: (QS. Ath-Thalaq: 6)

<sup>6</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2020), hlm.

<sup>8</sup> Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018), hlm. 10.

.

131.

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen..*, hlm. 130.

# ... ... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَعَاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ أَجُورَهُنَّ ....

Artinya: kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.... <sup>9</sup>

Maksud dari ayat tersebut adalah bersegera menunaikan hak si tenaga kerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pembayaran gaji setiap hari atau setiap bulannya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan tenaga kerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan

Mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Dalam kandungan dari ayat tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjaan seorang tenaga kerja hendaklah memberikan upah dari hasil pekerjaanya tersebut segera mungkin. Sehingga kedua belah pihak tidak ada yang akan saling menzholimi atau merasa akan dirugikan satu sama lain. <sup>10</sup>

Peraturan mengenai ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Hak Cipta Kerja. Dimana, pada Pasal 7 ayat 1, UU NO.11/2020 berbunyi : mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu: 11

7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6
 hari kerja dalam 1 minggu; atau

.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Departemen Agama, Al-Quran., h. 415

Hendi Suhendi, *Fiqih*, h. 26.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Hak Cipta Kerja

- 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur.

PT. Permodalan Nasional Madani atau biasa disingkat menjadi PNM, PNM adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan mikro. PT.PNM mempunyai banyak cabang yang tersebar luas di Bandar Lampung. Di Bandar Lampung PT. PNM mempunyai 7 kantor cabang dan 1 kantor pusat yang berlokasi di Rajabasa, Way Halim, Teluk Betung Barat, Teluk Betung Selatan, Teluk Betung Utara, Tanjung Karang Pusat, Tanjung Karang Utara, dan Sukabumi. Untuk kantor pusat nya berada di Tanjung Karang utara.

PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung juga telah mengatur masalah hari kerja dan jam kerja untuk tenaga kerja nya. Dalam seminggu tenaga kerja nya hanya bekerja 5 hari saja mulai hari Seninjumaat, dan hari jumaat-minggu para tenaga kerja diliburkan. Sedangkan Semua jam kerja dimulai pada pukul 08.00-17.00 WIB, total kerja mereka adalah 8 jam per/hari. Selain itu dalam hal melakukan pekerjanya setiap tenaga kerja memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing

Tenaga kerja di PT. Permodalan Madani Nasional, Bandar Lampung sering bekerja melampaui jam kerja yang telah di tetapkan jika ada pekerjaan yang belum terselesaikan. Seharus nya ini masuk sebagai waktu kerja lembur, tenaga kerja yang melakukan lembur haruslah di bayarkan upah nya. Namun, pada prakteknya upah lembur pada tenaga kerja di PT. Permodalan Madani Nasional, Bandar Lampung tidak di bayarkan.

Berangkat dari uraian permasalahan di atas maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam lagi sistem upah lembur yang dilakukan oleh PT. Permodalan Madani Nasional, Bandar Lampung tersebut, oleh karena itu peneliti mengangkat judu tesis : "Analisis Hukum Ekonomi Syariah Tentang Sistem Upah Lembur Bagi Tenaga Kerja. (Studi Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung)."

# B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- Masih banyak tenaga kerja yang belum mengetahui sistem pengupahan yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan Syariat Islam.
- Tidak ada upah lembur pada tenaga kerja di PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung.

# C. Batasan Masalah

Batasan masalah ini adalah hanya membatasi sesuai dengan judul yang akan peneliti teliti yaitu, Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Lembur Bagi Tenaga Kerja di PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung.

#### D. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

- Bagaimana Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung?
- 2. Bagaimana Sistem Upah Lembur Tenaga Kerja Pada PT. Permodalan .
  Nasional Madani, Bandar Lampung Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam?

# E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

# 1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tujuan penelitian, adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui secara mendalam sistem upah lembur tenaga kerja pada PT. Permodalan Madani Nasional, Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui perspektif hukum Ekonomi Islam terhadap sistem upah lembur tenaga kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung.

# 2. Kegunaan Penelitian

# a. Kegunaan Teoritis

Kegunaan penelitian ini secara teoritis adalah sebagai sumber rujukan dan informasi bagi penilitan selanjutnya. Penelitian ini juga diharapkan berguna untuk memperkaya referensi dan literatur terkait kajian hukum Islam terhadap sistem pengupahan dalam perspektif Islam.

b. Secarapraktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi stakeholder dan para pemangku kepentingan (pemerintah, perusahaan atau lembaga dan masyarakat) mengenai sistem pengupahan.

# F. Kajian Teori dan Kerangka Pemikiran

# 1. Teori Keadilan Dalam Perspektif Hukum Islam

Konsepsi keadilan dalam Islam ialah menempatkan sesuatu pada tempatnya, membebankan sesuatu sesuai daya pikul seseorang, memberikan sesuatu yang memang menjadi haknya dengan kadar yang seimbang. Islam sangatlah menjunjung tinggi nilai keadilan. Nilai keadilan yang diterapkan dalam setiap aspek kehidupan. Keadilan merupakan suatu ciri utama dalam ajaran Islam. Setiap orang muslim akan memperoleh hak dan kewajibannya secara sama. Berdasarkan pada hakekat manusia yang derajatnya sama antara satu mukmin dengan mukmin yang lain. Dan yang membedakan hanyalah tingkat ketakwaan dari setiap mukmin tersebut. 12

Hak dan kewajiban yang sama-sama digadang-gadang oleh setiap manusia memiliki makna yang berbeda-beda. Sehingga suatu konsepsi keadilan dalam menentukan hak dan kewajiban manusia sangatlah

\_

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup>Madjid Khadduri, *Teori Keadilan Prespektif Islam*, Risalah Gusti, Surabaya, 2018,hlm.

berpengaruh. Dengan tegaknya suatu keadilan akan membuat setiap orang merasa aman dan nyaman. <sup>13</sup>

Al-Qur'an mengingatkan dalam berbagai ayat bahwa jiwa manusia cenderung mengikuti hawa nafsu. Kecintaan dan kebencian merupakan faktor yang memungkinkan manusia mendahulukan kebatilan dari pada kebenaran, mendahulukan kezaliman dari pada keadilan. Terdapat di dalam surat Al-Maidah (5) ayat 8 yang berbunyi:

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."

Allah memerintahkan manusia untuk berlaku adil dalam segala hal. Perintah berlaku adil ditujukkan kepada setiap orang, tanpa pandang bulu. Keharusan berlaku adil itu terutama ditujukkan kepada mereka yang mempunyai kekuasaan, atau yang mempunyai hubungan kekuasaan. Keharusan berlaku adil pun mesti ditegakkan di dalam keluarga dan masyarakat, bahkan kepada orang kafir sekalipun. Keadilan dalam hukum

.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Ibid.,Hlm 120

Islam berarti pula keseimbangan antara kewajiban yang harus dipenuhi oleh manusia dengan kemampuan manusia untuk menunaikan kewajiban itu.<sup>14</sup>

Kata *al-'adl* banyak kita jumpai dalam Al-Qur'an di mana pengertiannya senada dengan kata *al-mizān* dan *al-qisth*. Kata *al-'adl* dapat diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan adil dan keadilan. Kata *al-mizān* berarti timbangan, yakni keseimbangan antara batu timbangan dengan benda yang ditimbang. Karenanya keadilan menjadi prinsip umum hukum Islam yang penerapannya dalam hukum tertentu melahirkan asas keadilan atau keseimbangan.<sup>15</sup>

M. Quraisy Shihab mengatakan, paling tidak ada empat makna keadilan, <sup>16</sup> yaitu *pertama*, '*adl* dalam arti sama. sama yang dimaksud ialah persamaan dalam memperoleh hak. Terdapat dalam Al-Qur'an QS. Al-Nisa (4) ayat (58) yang berbunyi:

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."

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Juhaya S. Praja, *Filsafat Hukum Antar Mazhab-Mazhab Barat Dalam Islam* (Bandung: Latifah Press Dan Yayasan Prof Dr. Juhaya Setyapradja Center, 2018) Hlm.238

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Ibid.,Hlm.239

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup>M. Ouraisy Shihab, Wawasan Al-Our'an. Hlm 409

*Kedua, 'adl* dalam arti seimbang<sup>17</sup>, terdapat dalam Al-Qur'an QS. Al-Infithar (82) ayat (7) yang berbunyi:

Artinya:"yang telah menciptakan kamu lalu menyempurnakan kejadianmu dan menjadikan (susunan tubuh)mu seimbang."

*Ketiga, al'adl* dalam arti perhatian terhadap hak individu dan memberikan hak itu kepada setiap pemiliknya. <sup>18</sup> Terdapat dalam Al-Qur'an QS. Al-An'am (6) ayat (152) yang berbunyi:

Artinya: "dan janganlah kamu dekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih bermanfaat, hingga sampai ia dewasa. dan sempurnakanlah takaran dan timbangan dengan adil. Kami tidak memikulkan beban kepada sesorang melainkan sekedar kesanggupannya. dan apabila kamu berkata, Maka hendaklah kamu Berlaku adil, Kendatipun ia adalah kerabat(mu) dan penuhilah janji Allah yang demikian itu diperintahkan Allah kepadamu agar kamu ingat."

Dan *keempat, 'adl* dalam arti yang dinisbatkan kepada Allah. Keadilan Allah pada dasarnya merupakan rahmat dan kebaikan-Nya. Rahmat Alah Swt. tidak tertahan untuk diperoleh sejauh makhluk itu dapat

\_

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup>Ibid, Hlm 410

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup>Ibid, Hlm 411

memperolehnya. Allah memiliki hak atas semua yang ada, sedangkan semua yang ada tidak memiliki sesuatu di sisi-Nya. 19 Dalam pengertian inilah harus dipahami kandungan surat Ali Imran (3) ayat (8) yang menunjukkan Allah Swt, sebagai *qaiman bil qisthi* (yang menegakkan keadilan). Adapun bunyi dari QS. Ali Imran (3) ayat (8) ialah sebagai berikut:

Artinya: (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau jadikan hati Kami condong kepada kesesatan sesudah Engkau beri petunjuk kepada Kami, dan karuniakanlah kepada Kami rahmat dari sisi Engkau; karena Sesungguhnya Engkau-lah Maha pemberi (karunia)"

Sangatlah sukar ketika ketidakadilan tidak diterapkan dalam kehidupan karena kehidupan bermasyarakat dengan strata sosial yang berbeda juga menentukan kebermaknaan keadilan. Semua manusia akan saling mencurigai dan tidak percaya. Meskipun dalam prakteknya keadilan yang dimaknai setiap orang sangatlah berbeda. Namun keadilan harus ditegakkan. Terkhusus bagaimana agama Islam mengajarkan konsep keadilan kepada ummat-Nya.

# 2. Kerangka Pemikiran

Upah merupakan imbalan yang diperjanjikan dan dibayar oleh pemotong jasa sebagai harta atas manfaat yang dinikmatinya. Dalam Q.S. Ath-Thalaq ayat 6 menjelaskan bahwa, jika mempekerjaan seorang tenaga

.

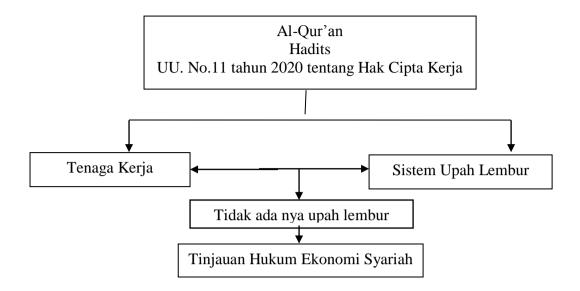
<sup>&</sup>lt;sup>19</sup>Ibid, Hlm 412

kerja hendaklah memberikan upah dari hasil pekerjaanya tersebut segera mungkin dan juga memberikan upah yang layak kepada tenaga kerja mereka. Sehingga kedua belah pihak tidak ada yang akan saling menzholimi atau merasa akan dirugikan satu sama lain.

Tenaga kerja merupakan segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Dalam UU No.11 tahun 2020 tentang mejelaskan tentang pengaturan ketenagakerjaan.

Upah merupakan hal yang mutlak dalam hubungan kerja. Tujuan tenaga kerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan bersama dengan keluarga nya yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung, tidak ada upah lembur untuk tenaga kerja nya. Maka demikian tinjauan dari penelitian ini ialah agar dapat mengetahui apakah pada sistem pengupahan di PT.PNM sudah sesuai dengan syariat hukum ekonomi Islam.

Berdasarkan penjelasan di atas, adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini seperti yang tercantum dalam gambar sebagai berikut:



# G. Tinjauan Pustaka

Kajian hasil penelitian terdahulu berguna untuk menghindari kesalahan metode, mengetahui posisi penelitian dan menjadi bahan pertimbangan dalam menganalisis hasil penelitian. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendekati relevansi penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Iva Permatasi dalam penelitiannya yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap Sistem Upah Lembur di CV Herika Abdi Kecamatan Badas Kabupaten Kediri." dalam penelitian nya membahas
 Bagaimana sistem upah lembur di CV Herika Abdi Kecamatan Badas Kabupaten Kediri? (2). Bagaimana tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap sistem upah.

<sup>20</sup> Iva Permatasari, "Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Sistem Upah Lembur Di CV Herika Abdi Kecamatan Badas Kabupaten Kediri." Universitas Islam Negeri Sunan Ampel. Surabaya, 2020.

-

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: Pertama, sistem upah lembur diganti dengan bonus dengan ketentuan bahwa karyawan atau pekerja CV Herika Abdi harus dapat melebihi target perusahaan yakni lebih dari 10 truk dalam sehari, dengan begitu karyawan akan mendapatkan bonus lembur sebesar 1% dari tiap kelebihan target tersebut, kedua; penggantian upah lembur dengan bonus ini tidak sesuai dengan hukum Islam dikarenakan mengandung unsur (jahālah) ketidak pastian jumlahnya dan tidak selalu didapatkan, sehingga tidak ada kejelasan mengenai jumlah bonus atau upah yang didapatkan atas pekerjaan lembur yang telah dilakukan; serta menurut Pasal 78 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha wajib membayar upah kerja lembur jika mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja, dan didalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah istilah bonus bukan merupakan komponen dari upah.

Penelitian ini memiliki kesamaan objek penelitian yaitu sistem upah lembur adapun perbedaan nya ialah pada penelitian iva permatasari memakai teori maqasid al-syariah sedangkan penulis memakai teori keadilan

 Zainul Muttaqien, dalam penelitiannya yang berjudul "Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Karyawan PT. Pos Indonesia (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Cabang Depok 16400). <sup>21</sup> " Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai efisiensi keuangan perusahaan dapat menjadi alasan upah kerja lembur tidak dibayar. Upaya hukum yang dilakukan ketika upah kerja lembur tidak dibayarkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa PT. Pos Indonesia tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah kerja lembur kepada karyawan, bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta telah melanggar ketentuan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu tidak membayar upah kerja lembur kepada karyawan.

Penelitian ini memiliki kesamaan objek penelitian yaitu upah lembur karyawan atau tenaga kerja adapun perbedaan nya ialah pada penelitian zainul muttaqien berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan penelitian penulis berlandasakan pada hukum ekonomi islam.

3. Malinda Andriya, dalam penelitiannya yang berjudul "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Sistem Pengupahan Dalam Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." <sup>22</sup> Dalam penelitian ini membahas 1) Bagaimana dampak pandemi COVID-19 terhadap sistem pengupahan bagi

<sup>22</sup> Malinda Andriya, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Sistem Pengupahan Dalam Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." Universitas Islam Sultan Agung, 2021.

-

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> zainul muttaqien, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, "Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Karyawan PT. Pos Indonesia (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Cabang Depok 16400). UIN Jakarta. 2020.

tenaga kerja. 2) Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap sistem pengupahan dalam masa pandemi COVID-19 berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian nya menyatakan bahwa 1) Dampak dari pandemi COVID-19 terhadap sistem pengupahan yang paling terlihat nyata yaitu adanya perubahan siklus bekerja yang berpengaruh pula terhadap upah yang diterima pekerja. 2) Perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap sistem pengupahan dalam masa pandemi COVID-19 berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur jelas dalam Pasal 88 UU No. 13 tahn 2003 tentang ketenagakerjaan. Selalin itu terdapat pula 3 regulasi yang dikeluarkan pemerintah terkait dengan pelindungan upah pekerja pada masa pandemi COVID-19 yaitu Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh Dalam Penanganan Dampak Corona Virus Disease 2019 (COVID-19), Perpres No. 76 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja.

Penelitian ini memiliki kesamaan objek penelitian yaitu tentang sistem pengupahnan, adapun perbedaan nya ialah ialah pada penelitian Fauziah Rinjani Adapun perbedaan penelitian nya ialah pada penelitian Fauziah Rinjani dalam sudut pandang UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis meneliti sistem pengupahan dalam perspektif hukum Islam.

4. Sukron Makmun, dalam penelitiannya yang berjudul "Pandangan Ekonomi Islam Tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja Di Penjahit Asyfa (Studi di Desa Bumisar, Jawa Barat)." <sup>23</sup> Dalam penelitian ini membahas bagaimana praktik terjadinya upah lembur kerja di perusahaan jahit Asyfa? kedua bagaimana pandangan ekonomi Islam tentang pelaksanaan upah lembur kerja di perusahaan jahit Asyfa?

Berdasarkan hasil penelitian, praktik pelaksanaan upah lembur kerja di perusahaan jahit Asyfa bahwa Praktik pelaksanaan upah lembur di perusahaan jahit Asyfa mengenai pembayaran upah, mereka menetapkan perjanjian pembayaran upah diawal sebelum bekerja yaitu dilakukan sebulan sekali, dan pada setiap awal bulan para karyawan menerima upah/gaji mereka baik itu upah pokok maupun upah lembur. Pemilik perusahaan jahit asyfa ini menjanjikan upah pokok kepada karyawannya yaitu sebesar Rp.1.500.000/bulannya dan upah lembur mereka mengakadkan diawal yaitu sebesar Rp.7000/jamnya dan para karyawan di perusahaan jahit Asyfa ini setuju dengan perjanjian tersebut. Para karyawan di perusahaan jahit Asyfa ini biasanya melakukan kerja lembur seminggu 10 jam dan sebulan 40 jam mereka melakukan kerja lembur, jadi upah kerja lemur para karyawan ini selama sebulan yaitu: 40 x 7000 =

<sup>23</sup> Sukron Makmun, "Pandangan Ekonomi Islam Tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja Di Penjahit Asyfa (Studi Di Desa Bumisar, Jawa Barat). Universitas Islam Bandung, Bandung. 2019.

Rp.280.000. namun pada saat gajian telah tiba pemilik perusahaan jahit Asyfa ini hanya membayar sebagiannya saja dari hasil kerja lembur para karyawannya yaitu sebesar Rp.200.000 dan sisanya tidak diberikan kepada karyawannya dengan alasan pemilik perusahaan jahit Asyfa ini yaitu guna untuk melihat seberapa besar loyalitas para keryawannya terhadap perusahaan. Pelaksanaan upah lembur di perusahaan jahit Asyfa ini tidak sah menurut ekonomi Islam karena syarat-syarat ijarah tidak semuanya terpenuhi dan adanya pelanggaran akad didalamnya.

Penelitian ini memiliki kesamaan objek penelitian yaitu sistem upah lembur adapun perbedaannya ialah pada penelitian Sukron Makmun memakai metode analisis kuantitatif sedangkan penulis memakai metode analisis kualitatif.

5. Rediki Sakti Restyawan, dalam penelitiannya yang berjudul "manfaat dan dampak sistem kerja lembur dalam persepsi organisasi dan karyawan. (studi pada PT. Nuanza porcelain)." <sup>24</sup> tujuan penelitian ini adalah mengetahui sistem kerja lembur, tujuan dan manfaat kerja lembur bagi karyawan, dan dampak kerja lembur bagi perusahaan dan karyawan di PT. Nuanza porcelain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja lembur memberikan efek positif bagi perusahaan maupun karyawan, dengan sistem yang baik yang diberikan perusahaan juga akan memberikan dampak positif juga bagi karyawan. perusahaan mengadakan kerja lembur bertujuan untuk

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> Rediki Sakti Restyawan, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, "Manfaat Dan Dampak Sistem Kerja Lembur Dalam Persepsi Organisasi Dan Karyawan. (Studi Pada Pt. Nuanza Porcelain). Salatiga.2019.

mengoptimalkan alat, meningkatkan efisiensi pengerjaan, menyingkat waktu produksi untuk mengejar omset perusahaan. sistem yang digunakan perusahaan yaitu menambah kerja lembur selama dua jam setalah jam pulang kantor.

Penelitian ini memiliki kesamaan objek penelitian yaitu sistem lembur tenaga kerja adapun perbedaan nya ialah pada penelitian rediki sakti restyawan meneliti dalam persepsi organisasi dan karyawan sedangkan penulis meneliti dalam persepktif hukum ekonomi Islam.

#### F. Metode Penelitian

#### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

#### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau data yang digunakan data lapangan/responden.<sup>25</sup> Penelitian lapangan juga merupakan penelitian yang dimana peneliti akan melakukan suatu pengamatan dan mempelajari secara intensif tentang fenomena yang terjadi di lingkungan suatu unit sosial diantaranya individu, kelompok serta lembaga atau masyarakat.<sup>26</sup> Jenis penelitian ini akan menggali data atau informasi yang telah didapatkan di lokasi penelitian. Adapun data yang dimaksud adalah data yang berkaitan dengan sistem pengupahan tenaga kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung.

<sup>26</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018, h.26.

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> Susiadi, *Metode Penelitian*, (Lampung, Pusat Penelitian dan Penerbit LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), h.9

#### b. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu status metode dalam meneliti suatu objek yang bertujuan membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis dan objektif mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, ciri-ciri, serta hubungan di antara unsur-unsur yang ada atau fenomena tertentu. Dalam penelitian ini akan digambarkan bagaimana Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Hukum Islam" (Studi Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung).

#### 3. Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.<sup>27</sup> Adapun data primer pada penelitian ini adalah hasil wawancara antara peneliti dengan tenaga kerja di PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung.

### b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan capat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet berkenan

137.

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RnD*, Bandung: Alfabeta, 2018,

dengan penelitian yang dilakukan.<sup>28</sup> Adapun data sekunder ini diperoleh dari buku-buku referensi, jurnal dan sumber lainnya yang dapat mendukung teori pada penelitian ini.

# G. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Wawancara

Wawancara yaitu sebuah percakapan antara dua orang atau lebih yang pertanyaanya ditujukan oleh peneliti kepada subjek atau sekelompok subjek penelitian untuk dijawab.<sup>29</sup> Dalam hal ini peneliti mewawancarai staff bagian administrasi dan staff bagian lapangan PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung. penulisan Tesis ini menggunakan wawancara standar dan terbuka, yaitu dengan mengajukan pertanyaan yang sama kepada semua orang yang diwawancarai, pertanyaan terbuka adalah dimana responden bebas menjawab pertanyaan.

#### b. Dokumentasi

Dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Data dalam penelitian naturalistik kebanyakan diperoleh dari sumber manusia melalui wawancara dan observasi, namun data dari non manusia seperti dokumen, foto dan bahan statistik perlu mendapatkan perhatian selayaknya.<sup>30</sup>

\_

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> Ibid.

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup>. Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1998).h. 120.

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup> Aji Damanuri, *Metodologi PenelitianMu'amalah* ((Ponorogo5.: STAIN Po Press, 2010).h.39.

Dalam penelitian ini penulis akan mengumpulkan dokumendokumen berupa Profil PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung.

### 1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung yang berjumlah 70 orang.

Sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada.

Sampel pada penelitian ini adalah 16 tenaga kerja PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung. yang terdiri dari 8 (Delapan) staff bagian administrasi dan 8 (Enam Belas) staff bagian lapangan. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel ialah 1 staff bagian administrasi dan 1 staff bagian lapangan di setiap cabang dan kantor pusat.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan cara menetapkan kriteria khusus yang sesuai. Hal ini bertujuan agar sampel yang digunakan tepat sasaran serta lebih representatif, teknik ini biasanya dikenal dengan istilah *purposive sampling*. Adapun kreteria sampel pada penelitian ini adalah staff bagian administrasi dan staff bagian lapangan kerja PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung pada subyek peneliti, namun melalui dokumen. Dalam usaha menghimpun data dilokasi penelitian, penulis menggunakan metode dokumentasi yaitu mengumpulkan data melalui data yang tersedia yaitu biasanya berbentuk surat, catatan harian, cendera mata, laporan, foto dan dapat juga berbentuk file di server, dan *flashdisk* serta data yang tersimpan di website. Data ini bersifat tidak terbatas pada ruang dan waktu. Dokumentasi data dalam penelitian ini yaitu data yang berkaitan dengan profil, struktur organisasi, visi dan misi, program, laporan-laporan dan data lainnya yang berhubungan dengan obyek penelitian yaitu PT. Penanaman Nasional Madani, Bandar Lampung serta data pendukung yang berkaitan dengan penelitian .

#### H. Pengolahan Data

Setelah data-data yang relevan dengan judul ini terkumpul, kemudian diatas tersebut diolah dengan cara:

- a. Pemeriksaan data (editing) yaitu pengoreksi data yang telah dikumpulkan,karena kemungkinan data yang masuk atau data yang terkumpul tidak logis dan meragukan.
- b. Sistematisasi data (systematizing) yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.<sup>32</sup>

32 Amirullah, Zainal Abidin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (Jakarta : Balai Pustaka, 2006, h. 107

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> Juliansyah Noor, `Metode Penelitian, (Jakarta: Kencana, 2019), 141.

#### I. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna generalisasi. Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan induktif, menurut penulis "Pendekatan induktif dimulai dari fakta di lapangan, di analisis, dimuat pertanyaan kemudian dihubungkan dengan teori, dalil, hukum yang sesuai kemudian pernyataan hingga kesimpulan." Hal ini menggambarkan bahwa pendekatan induktif merupakan pendekatan yang berangkat dari fakta yang terjadi di lapangan selanjutnya penulis menganalisis fakta yang ditemukan,membuat pertanyaan dan dikaitkan dengan teori, dalil, hukum yang sesuai dan ditarik kesimpulan.

### **BAB II**

#### LANDASAN TEORI

# A. Tenaga Kerja

# 1. Definisi Tenaga Kerja

Kerja merupakan salah satu kegiatan penting bagi kehidupan manusia bahkan terkadang menjadi sangat dominan dibandingkan dengan aktifitas- aktifitas lainnya terutama dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Kerja dapat diartikan secara umum maupun khusus, secara umum kerja mencakup semua bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia, baik dalam mencari materi maupun non material, intelektual atau fisik, maupun halhal yang berkaitan dengan masalah keduniaan maupun keakhiratan.<sup>33</sup>

Tenaga kerja meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri maupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau merekap yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. Jadi tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja.<sup>34</sup>

Menurut Hasan, tenaga kerja dalam Islam adalah tenaga kerja yang dimiliki nilai positif yaitu bekerja keras dengan ikhlas dan mencintai

<sup>&</sup>lt;sup>33</sup> M.B. Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, (Yogyakarta: Ekonisia UII, 2019), hlm. 222 <sup>34</sup> Ibid., hlm 223

pekerjaannya. Hidup tertib dan penuh disiplin, menjalin ukhuwah Islamiyah dan suka berjamaah, berlaku jujur, pandai bersyukur, memuliakan mitra, memaksimalkan ikhtiar dan doa, mampu smengembangkan potensi diri, menepati janji, taat beribadah, istiqomah menghindari kemungkaran, bekerja dengan tulus, bersahabat dengan lingkungan, suka belajar dari pengalaman, menganut pola hidup hemat, berlaku amanah, dan percaya diri. 35

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2010 Pasal 1 angka 4 tentang ketenagakerjaan. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pandangan hukum Islam pada tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebuah kewajiban terhadap orangorang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberikan balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/pekerjaannya.

# 2. Dasar Hukum Tenaga Kerja

#### a. Landasan Al-Qur'an

Pekerjaan dalam Islam merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan dalam menjalani kehidupan dan mediasi seorang makhluk kepada sang penciptanya yaitu Allah SWT. Adapun yang terpenting dalam

\_

<sup>&</sup>lt;sup>35</sup> Ibid., hlm 224

bekerja adalah mendapatlan sesuatu yang halal. Selain itu pula manusia diciptakan untuk bekerja mencari rezeki. Bahkan Islam telah menjadikan hukum mencari rezeki tersebut adalah fardhu. Banyak ayat dan hadist yang telah memberikan dorongan dalam mencari nafkah. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Mulk (67) Ayat 15:

Artinya: "Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan". Firman-Nya juga dalam Q.S. Al-Jumu'ah (62) Ayat 10:

Artinya: "apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".<sup>37</sup>

Firman nya yang lain terdapat pada QS. Al-Jaatsiyah (45) Ayat 12:

Artinya: "Allah-lah yang menundukkan lautan untukmu supaya kapal-kapal dapat berlayar padanya dengan seizin-Nya dan supaya kamu dapat mencari karunia -Nya dan Mudah-mudahan kamu bersyukur". 38

Nas-nas di atas juga memberikan penjelasan kepada kita, bahwa pada mulanya pemenuhan kebutuhan pokok dan upaya meningkatkan kesejahteraan hidup manusia adalah tugas individu itu sendiri, yakni dengan "Bekerja".

<sup>&</sup>lt;sup>36</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an*, *Terjemahan dan tafsir untuk wanita* (Bandung: Jabl . 2010), hlm. 562.

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup> *Ibid.* hlm. 553.

<sup>&</sup>lt;sup>38</sup> *Ibid.* hlm. 499.

Siapa yang bekerja keras akan mendapat ganjaran masing-masing yang sewajarnya. Prinsip tersebut belaku bagi individu dan juga Negara. Al Qur'an menunjukkan prinsip asas tersebut dalam surat Al Anfaal (8) Ayat 53:

Artinya: "(Siksaan) yang demikian itu adalah karena Sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan meubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu merubah apaapa yang ada pada diri mereka sendiri, dan Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui" 39

Maka dari ayat tersebut menjelaskan bahwa tidak ada kehidupan yang penuh dengan "kebahagiaan dan karunia" tanpa kerja keras. Manusia hendaknya bersungguh-sungguh untuk mencapai kehidupan yang gembira dan bahagia.

Al-Qur'an memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan dibumi untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Allah berfirman dalam QS. Al-balad (90) Ayat 4:

Artinya : "Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah". <sup>40</sup>

Ayat tersebut menyatakan, cobaan bagi manusia yakni dia telah ditakdirkan berada pada kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dan bekerja keras. Setiap

\_

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> *Ibid.* hlm. 594.

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup> *Ibid* hlm. 595.

penaklukan manusia terhadap alam ini merupakan hasil dari kerja keras yang dijalani. Dengan demikian setelah manusia berjuang dengan sungguhsungguh dan dalam waktu yang lama barulah manusia dapat mencapai kebahagiaan dalam hidupnya.

#### b. Landasan As-Sunnah

أَنَّ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ صَافح سعد بن معَاذ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ يَوْمًا فَإِذَا يَدَأُه أَكْنَبَتًا فَسَأَلَهُ النَّبِي صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ أَضْرِبْ بالْمَرِّ وَالْمَسْحَاةِ فِي تَخِيْلِي لِأَنْفَقِ عَلَى عَيَالِي فَقبل رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَدَهُ وَقَالَ كَنَانٌ يُحِبُّهُمَا الله تَعَالَ 41

Artinya: "Bahwa Rasulullah saw menjabat tangan Sa'ad bin Muadz. Ternyata kedua tangan Sa'ad kasar dan kapalan, maka Nabi saw bertanya tentangnya. Sa'ad menjawab, "Aku bekerja menggunakan sekop dan kapak untuk menafkahi keluargaku." Nabi saw pun mencium kedua tangan Sa'ad dan bersabda, "Ini adalah dua telapak tangan yang dicintai Allah swt."

Hadits tersebut adalah penjelasan bahwa usaha seseorang dalam mencari harta adalah kemestian, bagian yang dengannya ia bisa mencapai derajat yang paling tinggi

Al-qur'an memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat, antara lain:<sup>42</sup>

<sup>42</sup> Nurul Huda, dkk. *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2020), hlm.227-229

-

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup> Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), h. 515.

- a. Menghidupkan tanah mati (tanah yang tidak ada pemiliknya dan tidak dimanfaatkan oleh satu orang pun)
- b. Menggali kandungan bumi
- c. Berburu
- d. Makelar (Samsarah)
- e. Peseroan antara harta dengan tenaga (*Mudharabah*)
- f. Mengairi lahan pertanian (Musaqat)
- g. Kontrak tenaga kerja (*Ujarah*)

## 3. Hak-Hak Tenaga Kerja

Islam telah menjamin hak-hak pekerja, maka Islam telah meletakkan kaedah-kaedah yang menjamin terlaksananya hakhak itu dan mengayominya. Dan kejelasan akan hal itu adalah sebagai berikut:<sup>43</sup>

a. Tenaga kerja berhak mendapatkan fasilitas kerja, seperti tempat tinggal dan kendaraan. Tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan beramal ibadah. Allah Subhanahu wa Ta'ala Berfirman dalam (Q.S Ar-Rum (30): 23) sebagai berikut:

Artinya: "Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah tidurmu di waktu malam dan siang hari dan usahamu mencari sebagian dari karuniaNya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan."

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup> Ahmad Sanusi, *Hak-Hak Pekerja*. UIN SMH Banten. 2018

Istirahat biasanya diartikan atau dilakukan karena telah melaksanakan suatu aktifitas kerja. Dalam kaitannya dengan seorang tenaga kerja, hadist ini menghendaki agar para tenaga kerja yang telah melakukan kewajibannya diberikan kesempatan untuk istirahat dan berkumpul bersama keluarganya. Majikan/perusahaan seharusnya memberi batasan atau ketentuan bagi jam kerja, sehingga si tenaga kerja mengetahui akan kewajibannya untuk bekerja dan mengetahui hak-hak untuk beristirahat.

b. Buruh berhak mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaannya, Dari Abdillah Ibnu Umar radiyallahu anhu berkata bahwasanya Rasulullah Shallallahu 'alayhi wa Sallam. Bersabda :

artinya : "Dari Ibnu Umar ia berkata: Rasulullah bersabda: Berikanlah kepada tenaga kerja itu upahnya sebelum keringatnya kering." (HR.Ibnu Majah)<sup>44</sup>

Sebelum menerima upah, buruh diharuskan untuk mengerjakan kewajibannya, sehingga dapat ditegaskan bahwa tidak ada hak tanpa adanya kewajiban.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditegaskan, menurut Mustafa Husni As-Siba'i ada empat hal pokok yang menjadi hak buruh, yaitu :

1) Mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan kemampuannya,

\_

<sup>&</sup>lt;sup>44</sup> Al-Qazwini Abi Muhammad Ibn Yazid, Sunan Ibn Majah, Juz Ii, (Beirut: Dar Al-Ahya Al-Kutub Arabiyyah, Hlm 20

- 2) Mendapatkan fasilitas kerja,
- 3) Mendapatkan waktu istirahat, dan beribadah,
- 4) Serta memperoleh upah yang layak.

### 4. Prinsip Ketenagakerjaan

Islam sangat menghargai nilai-nilai kemanusiaan, dan untuk menghindari perbudakan seperti pada masa kenabiaan maka dari itu setidaknya ada beberapa prinsip dalam ketenagakerjaan yang haruslah di terapkan oleh majikan/perusahaan yang akan memperkerjakan tenaga kerja.<sup>45</sup>

### 1. Prinsip kemerdekaan manusia.

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah Shallallahuʻalaihiwasallam yang dengan tegas mendeklarasikan sikap antiperbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan karena Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apapun. Penghapusan perbudakan menyiratkan pesan bahwa pada hakikatnya manusia ialah makhluk merdeka dan berhak menentukan kehidupannya sendiri tanpa kendali orang lain. Jadi, apakah pekerja atau tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan sudah terbebaskan dari unsur perbudakan.

-

<sup>&</sup>lt;sup>45</sup> Idwan.B. *Upah dan Tenaga Kerja Dalam Islam*. Dosen Fak.Syariah Dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu. 2019.

## 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. Allah menegaskan dalam QS. Al-Jumu'ah (62) ayat (10).

Artinya: "apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."

Pada ayat di atas menjelaskan, apabila salat wajib telah dilaksanakan di awal waktu dengan berjamaah di masjid; maka bertebaranlah kamu di bumi, kembali bekerja dan berbisnis; carilah karunia Allah, rezeki yang halal, berkah, dan melimpah dan ingatlah Allah banyak-banyak ketika salat maupun ketika bekerja atau berbisnis agar kamu beruntung, menjadi pribadi yang seimbang, serta sehat mental dan fisik. Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mendapat jasa atau tenaganya.

#### 3. Prinsip Keadilan dan anti diskriminasi

Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain, termasuk atasan atau pimpinannya. penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktifitasnya QS. Al-hadid (57) ayat (25).

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

### 4. Prinsip Kejelasan Akad (Perjanjian)

Islam sangat memperhatikan masalah akad, Perjanjian atau akad dalam hukum Islam dipandang sah jika rukun dan syaratnya terpenuhi. Rukun yang dimaksud adalah unsur unsur yang membentuk perjanjian tersebut seperti menurut jumhur ulama terdiri dari tiga aspek yaitu subyek akad, obyek akad dan sighat akad. Adapun di antara syarat-syarat akadnya sendiri yaitu *ahliyatul'ada* dan *ahliyatul wujub*.

Menurut Islam bahwa perjanjian kerja disyaratkan dengan tertulis, ini mengacu pada praktik muamalah yang saling menguntungkan dengan cara melindungi satu sama lain. Hal ini terdapat di Al-Quran Surat Al-Baqarah ayat 282, yang berbunyi :

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya."

Ayat ini menjelaskan bahwa dalam melakukan persoalan muamalah hendaknya untuk melakukan pencatatan. Ini menjadi faktor penting untuk menjadi bukti apabila dikemudian hari menjadi masalah. Kontrak tentu tidak cukup hanya dengan ijab dan kabul, tetapi harus dalam bentuk tertulis.

Kesepakatan tertulis yang dimaksud merupakan hasil perundingan antara seorang pekerja atau serikat buruh/serikat pekerja dengan pengusaha terkait syarat dan kondisi kerja termasuk di dalamnya besarnya upah. Bentuk kesepakatan tertulis antara seorang buruh/pekerja dengan pengusaha tertuang dalam perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan bahwa perjanjian kerja dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak (buruh dan pengusaha). Perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha mengartikan adanya ikatan kedua belah pihak. Terwujudnya naskah perjanjian kerja yaitu setelah terjadinya kesepakatan diantara kedua belah pihak, ketika keduanya sudah setuju untuk beberapa hal yang harus dipenuhi/ dilaksanakan oleh keduanya.

# 5. Panduan Bekerja Dalam Islam

Ketahuilah Allah swt dengan kelembutan hikmah-Nya, menjadikan dunia ini sebagai negeri mencari sebab dan usaha. 46 Islam, sebagai agama yang sempurna, tidak melupakan sisi kehidupan duniaya seorang muslim, bahkan mengajurkann kepada mereka untuk bekerja dan mencari rejeki. Allah swt berfirman dalam (QS: Al-A'raaf:10):

Artinya: "Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur."

Allah 'Azza wa Jalla berfirman pula, dalam (QS: An-Naba':11)

Artinya: "Dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan."

Adapun pandauan panduan bekerja dalam Islam ialah sebagai berikut:<sup>47</sup>

### a. Pilih Jenis Pekerjaan Yang Halal

Ketahuilah, wahai saudaraku! Allah-lah yang Maha Memberi rezeki. Allah Subhanahu wa Ta'ala Berfirman:

.

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup> Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah* (Jakarta:Sinar Grafik, 2018) Hlm.64

<sup>&</sup>lt;sup>47</sup> Ibid,hlm 65.

Artinya: "Sesungguhnya Allah, Dia-lah Maha Pemberi rezeki Yang Mempunyai Kekuatan lagi Sangat Kokoh." (QS adz-Dzariyat: 58)<sup>48</sup>

Jemputlah rezekimu dengan cara yang halal! Pilih jenis pekerjaan yang halal, jangan yang haram. Allah Subhanahu wa Ta'ala Berfirman,

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Makanlah di antara rezeki yang baik-baik yang Kami Berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah." (QS al-Baqarah (2)2172)<sup>49</sup>

Maka, seorang muslim dituntut untuk makan dari yang halal. Jika dia memberi nafkah maka harus dari penghasilan yang baik, dan hal itu tidak bisa terwujud kecuali apabila pekerjaan yang dia pilih telah dibolehkan dalam Islam.

### b. Mengikat Perjanjian Kerja

Islam sangat menganjurkan agar dibuat akad perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan atau yang memberi pekerjaan. Perjanjian kerja ini memuat kesepakatan antara dua pihak, dan perkara ini sangat penting, karena akan terwujud keadilan antara dua pihak yang bersepakat dan menghindari perselisihan antara keduanya. Kesepakatan kerja yang dibuat mencakup:

<sup>&</sup>lt;sup>48</sup> QS adz-Dzariyat:58

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup> QS al-Baqarah:2172

- a) Jenis pekerjaan dan bentuknya,
- b) Penjelasan waktu kerja atau lamanya pekerjaan itu harus diselesaikan,
- c) Penentuan upah atau gaji pekerja,
- d) Dan lain-lain yang dianggap perlu.

Dasar hukum pentingnya kesepakatan ketika bekerja adalah firman Allah yang berbunyi:

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah akad-akad itu." (QS. al-Ma'idah: 21)<sup>50</sup>

Sifat orang yang beriman adalah menjaga amanah dan janji yang dipikulnya. Allah Subhanahu wa Ta'ala Berfirman:

Artinya: "Dan orang-orang yang memelihara amanah (yang dipikulnya) dan janjinya." (QS. Al-Mu'minun 8<sup>51</sup>)

# c. Memilih Pekerja Yang Cakap Dan Mampu Dalam Bidangnya

Islam mengarahkan agar kita tidak memberikan pekerjaan kecuali kepada orang yang telah memenuhi kriteria, seperti keahliannya dan kemampuannya dalam pekerjaan yang akan diembankannya. Ambillah

\_

<sup>&</sup>lt;sup>50</sup> QS. al-Ma'idah:21

<sup>&</sup>lt;sup>51</sup> QS. Al-Mu'minun:8

pelajaran dari ucapan Nabi Yusuf 'alaihissalam yang Allah Kisahkan dalam firman-Nya,

Artinya: "Berkata Yusuf, "Jadikanlah aku bendahara negara (Mesir)! Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan." (QS. Yusuf: 55)<sup>52</sup>

Ucapan Nabi Yusuf 'Alaihissalam, "aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan," ini menunjukkan kemampuan Nabi Yusuf 'alaihissalam dalam menjadi bendahara negara Mesir.

Juga berdasarkan kisah Nabi Syu'aib 'alaihissalama ketika putrinya berkata kepadanya. Allah Subhanahu Wa Ta'ala Berfirman mengisahkannya,

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, 'Wahai bapakku! Ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya." (QS. al-Qashash: 26)<sup>53</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>52</sup> QS. Yusuf:55

<sup>&</sup>lt;sup>53</sup> QS.Al-Qashash:26

## d. Beban Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan

Termasuk keistimewaan agama Islam, bahwasanya Islam tidak membebankan suatu perkara yang di luar kesanggupan manusia. Allah Subhanahu wa Ta'ala Berfirman,

Artinya:"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya." (QS al-Baqarah: 286)<sup>54</sup>

## e. Mengerjakan Kewajiban Sebelum Minta Hak

Termasuk perkara baik dalam dunia pekerjaan adalah semangat dalam menyelesaikan kewajiban sebelum meminta hak upah atau gajinya. Karena, menunaikan pekerjaan yang wajib sama saja kita menunaikan akad yang telah dibuat, sehingga akan mengikat pihak lain untuk memberi upah atau gaji. Andaikan setiap pihak menunaikan hal ini, maka akan hilang perselisihan, akan terbangun tolong-menolong dalam dunia pekerjaan. Sehingga pada akhirnya akan tercipta kondisi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dari sisi kerapian, ketepatan, dan sesuai yang diinginkan.55

<sup>&</sup>lt;sup>54</sup> QS al-Baqarah:286 <sup>55</sup> Ibid.,hlm 69

## 6. Perjanjian Kerja Dalam Hukum Positif

# a. Pengertian Perjanjian Kerja

Istilah perjanjian dalam hukum asing seperti *overeenkomst* (bahasa Belanda), *contract/agreement* (bahasa Iniggris), dan sebagainya merupakani istilah yang dalam hukum kita dikenal sebagai "kontrak" atau "perjanjian". Umum nya dikatakan bahwa istilah-istilah terseibut memiliki pengertian yang sama, sehingga tidak mengherankan apabila istilah tersebut digunakan secara berganitian untuk menyebut sesuatu konistruksi hukum.

Menurut ketentuan dalam Pasal 1 ayat 14 UU Hak Cipta Kerja menyebutkan bahwa, yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pember kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. <sup>56</sup>

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanijian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah nya pihak lain (majikan) untuk satu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan upah.

-

 $<sup>^{56}</sup>$  Pasal 1 Ayat 14 UU No.11 Tahun 2020 Tentang Hak Cipta Kerja UU Tahun 2020

Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang undangan yang berlaku

Perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungani kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.

# b. Macam-Macam Perjanjian Kerja Dalam Hukum Positif

Berdasarkan UU No.11 Tahun 2020 Tentang Hak Cipta Kerja UU Tahun 2020 perjanjian kerja terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:<sup>57</sup>

## 1. Perjanjian Lisan/ Tidak tertulis

Meskipun perjanjian kerja dibuat secara tidak tertulis, namun perjanjian kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi perjanjian kerja tersebut. Tentu saja perjanjian kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal yaitu apabila ada beberapa isi perjanjian kerja yang disepakati namun tidak dilaksanakan oleh pengusaha, tidak

.

<sup>&</sup>lt;sup>57</sup> UU No.11 Tahun 2020 Tentang Hak Cipta Kerja UU Tahun 2020

dapat dibuktikan adanya pelanggaran terhadap kesepakatan karena tidak pernah dituangkan secara tertulis. Hal ini tentu sangat merugikan pekerja.

#### 2. Perjanjian Lisan Tertulis

Perjanjian yang dituangkan dalam bentuk tulisan, dapat dipakai sebagai bukti tertulis apabila muncul perselisihan hubungan industrial yang memerlukan adanya bukti-bukti dan dapat dijadikan pegangan terutama bagi pekerja apabila ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha yang merugikan pekerja. Dalam hal perjanjian kerja dibuat tertulis, maka dibuat dalam 2 rangkap yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, masing-masing untuk pegangan pekerja dan pengusaha.

# c. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja akan menimbulkan juga unsur-unsur perjanjian kerja yaitu:  $^{58}$ 

1. Adanya unsur work atau pekerjaan Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdata Pasal 1603 a yang berbunyi: "Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan, ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya". Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat

\_

<sup>&</sup>lt;sup>58</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2018), hlm. 34

pribadi karena bersangkutan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

- 2. Adanya unsur service atau pelayanan Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.
- 3. Adannya unsur time atau waktu tertentu Bahwa dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, dalam melakukan pekerjaan, pekerja (buruh) tidak boleh melakukan pekerjaan sekehendaknya dan pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketertiban umum.
- 4. Adanya unsur *pay* atau upah Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

### e. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU Cipta Kerja, perjanjian kerja berakhir apabila :<sup>59</sup>

-

 $<sup>^{59}</sup>$  Pasal 61 Ayat (1) UU No.11 Tahun 2020 Tentang Hak Cipta Kerja

- a. Pekerja buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja atau
- e. Adanya putusan pengadilan dan putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

## 5. Peraturan Jam Kerja Dalam Hukum Postif

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dapat mencakup banyak hal. Beberapa diantaranya yaitu membahas tentang jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, upah, pesangon, PHK, cuti, dan hal lainnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan di Indonesia dan luar negeri. Peraturan dari Menaketrans ini dibuat untuk mensejahterakan para pekerja dan menciptakan keteraturan. Beban kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan di masing-masing perusahaan juga berbeda-beda. Ada yang bekerja dari pagi hingga sore, ada yang bekerja sampai malam, dan bahkan ada yang harus tetap bekerja di hari libur. Hal tersebut tergantung pada di bidang apa perusahaan tersebut bergerak. Tak jarang, kita pun harus lembur jika memang dituntut untuk demikian.

Peraturan mengenai Ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang dalam Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Hak Cipta Kerja. Dimana, pada Pasal 7 ayat 1, UU NO.13/2020 berbunyi : mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu: <sup>60</sup>

- 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6
   hari kerja dalam 1 minggu; atau
- 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur.

-

 $<sup>^{60}</sup>$  Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Hak Cipta Kerja

# **B.** Sistem Pengupahan

# 1. Definisi Upah

Manusia tidak mampu memenuhi keperluannya sendiri tanpa bantuan orang lain. Oleh sebab itu, Allah telah menjelaskan dalam QS. Al-Maidah ayat 2:

Artinya: "tolong menolonglah atas kebaikan dan taqwa dan jangan tolong menolong atas dosa dan permusuhan." <sup>61</sup>

Tolong menolong yang dimaksud adalah kerja sama dalam berusaha untuk mendapatkan keuntungan. Secara umum kerja sama adalah sesuatu bentuk tolong menolong yang disuruh dalam agama selama kerja sama itu tidak dalam bentuk dosa dan permusuhan sebagaimana dinyatakan dalam al-Qur'an surat al-Maidah ayat 2 diatas.<sup>62</sup>

Salah satu tolong menolong dalam kehidupan manusia dalam lingkup Muamalah adalah upah-mengupah (ujrah). Upah dalam Fiqih dapat didefinisikan sebagai harta yang harus dibayarkan pada pekerja Upah (Ujrah) termasuk juga dalam ijarah dikarenakan secara sederhana diartikan dengan "transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu".

Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari benda disebut *ijarah al-ain* atau sewa-menyewa, seperti menyewa rumah

.

<sup>&</sup>lt;sup>61</sup> Departemen Agama Ri, Al-Qur'an Dan Terjemahnya, (Bandung: Diponegoro, 2011),

untuk ditempati, bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *ijarah-al-zimmah* atau upah mengupah seperti upah menjahit pakaian. Keduanya disebut dengan satu istilah dalam literatur arab yaitu *ijarah*. 63

Upah mengupah bisa juga disebut dengan ijarah *ala-al-a'mal* yakni jual beli jasa yang biasanya berlaku dalam beberapa pekerjaan seperti menjahit rumah dan lain sebaginya. Secara etimologi *al-ujrah* berasal dari kata *al- ajru* yang berarti *al-'Iwad*/penggantian, dari sebab itulah *ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *al- ajru*/upah . Secara istilah, ada beberapa definisi ujrah atau ijarah menurut para ulama mazhab. <sup>64</sup>

- a. Al-Hanafiyah, ujrah atau ijarah adalah akad atau transaksi manfaat dengan imbalan.
- b. Ay-Syafi'iyah, adalah transaksi terhadap manfaat yang dikehendaki secara jelas dari harta yang bersifat mubah dan dapat dipertukarkan dengan imbalan tertentu.
- c. Al-Malikiyah dan Al-Hanabilah, adalah pemilikan manfaat suatu harta benda yang bersifat mubah selama periode waktu tertentu dengan suatu imbalan.

Hlm 277  $^{64}$  Dr. Wahbah Az-Zuhaili,  $Dalam\ Kitab\ Al-Fiqhul\ Islami\ Wa\ Adillatuhu,\ Jilid\ Iv$ , Hlm, 731-733

•

<sup>63</sup> Abdul Rohman Ghazaly, Dkk, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018)

d. Menurut Sayyid Sabiq, al-ujrah atau al-ijarah adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian.<sup>65</sup>

Berdasarkan berbagai definisi diatas dapat diartikan bahwa upah atau *al-ujrah* merupakan suatu pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas pekerjaan yang telah dilakukan. *Ujrah* atau upah merupakan Muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh. Apabila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara', berdasarkan ayat Al-Qur'an, Hadis-hadis Nabi, dan ketetapan Ijma para Ulama.

Kata upah dan jasa mempunyai titik singgung dalam dalam konsep upah-mengupah (*ujrah*) sebab jasa atau pelayanan yang diberikan seseorang dimaksudkan untuk mendapatkan upah atau bayaran. Bila jasa dalam bentuk tenaga untuk bekerja, harus jelas apa yang dikerjakan, dapat dikerjakan dan tidak dilarang agama untuk dikerjakan, bila yang diupahkan ia adalah pekerjaan yang tidak menentu, atau seseuatu yang tidak dapat dikerjakan seperti naik kepuncak menara tanpa alat, atau tidak boleh dikerjakan atau dilarang oleh agama seperti membunuh atau mencuri, maka transaksi tidak sah.

<sup>65</sup> Ibid, Abdul Rohman Ghazaly, Dkk. Figh Muamalat, Hlm 277

Upah disini adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. 66 Ukuran filosofis dari pengupahan adalah bahwa setiap pekerja tanpa memperbedakan jenis kelamin. berhak untuk memperoleh penghasilan yang layak. 67 Upah atau imbalan yang akan diberikan kepada orang yang telah bekerja dan telah memenuhi kewajibannya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan mendapatkan upah yang wujudnya jelas, nilai dan ukurannya dan jelas pula waktu pembayarannya, bila tidak jelas wujudnya seperti hujan yang akan turun atau tidak jelas nilainya seperti sekarung rambutan yang tidak tentu harganya.

Maupun tidak jelas ukurannya dan tidak jelas waktu pembayarannya, maka upah mengupah tidak sah. <sup>68</sup>Jasa diperlukan karena manusia membutuhkan tenaga atau keahlian orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Adapun orang yang mempunyai suatu keahlian membutuhkan uang sebagai bayaran atas jasa yang dilakukunya. Philip kotler mendefinisikan jasa dengan sikap atau unjuk kerja yang ditawarkan

<sup>66</sup> Munir Fuady, Pengantar Hukum Bisnis, Hlm. 191

<sup>&</sup>lt;sup>67</sup> Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis*, Hlm 196

<sup>68 |</sup> Amir Syarifuddin, Garis-Garis Besar Figh, Hlm 218

oleh salah satu pihak kepihak lain yang secara prinsip intangible dan tidak menyebabkan perpindahan kepemilikan apapun.<sup>69</sup>

Menjual jasa kepada orang lain diperbolehkan dalam ajaran Islam. Sama hal-nya dengan penjualan barang dan komoditas, penjualan jasa diperbolehkan untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam kehidupannya. Sebagai makhluk sosial (zoon politicon) dan makhluk ekonomi (homo economicus), manusia senantiasa membutuhkan jasa orang lain. Tidak seorang pun manusia didunia ini yang mampu memenuhi kebutuhannya sendirian tanpa bantuan jasa orang lain. <sup>70</sup>

Menurut UU NO.11 Tahun 2020 tentang Hak Cipta Kerja upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.<sup>71</sup>

Menurut Afzalur Rahman bahwa upah didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada

<sup>&</sup>lt;sup>69</sup> Idri, *Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020), Hlm

<sup>&</sup>lt;sup>70</sup> Idri, *Hadis Ekonomi*, Hlm 218

<sup>&</sup>lt;sup>71</sup> UU NO.11 Tahun 2020 tentang Hak Cipta Kerja

seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian. Sedangkan menurut Sadono Soekirno mendefinisikan "upah sebagai pembayaran yang diperoleh atas berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.<sup>72</sup>

T. Gilarso memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan lain lain. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kepada penerima pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undangundang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

Demikian upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tanaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari manfaat tenaga yang dibayar atas jasanya dalam bekerja.

<sup>73</sup> Abdul Rohman Ghazaly, *Dkk, Fiqh Muamalat* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018) Hlm 277

<sup>&</sup>lt;sup>72</sup>Afzalurrahman, Muhammad Sebagai Pedagang, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhunny, 2020), Hlm, 71

#### 2. Dasar Hukum

#### a. Landasan Al-Qur'an

Para fuqaha sepakat bahwa *ujrah* atau *ijarah* merupakan akad yang dibolehkan oleh syara'. Kecuali beberapa Ulama, seperti Abu Bakar Al-Asham, Ismail bin 'Aliyah, Hasan Al-Bashari, Al-Qasyani, Nahrani, dan Ibnu Kisan dan lainnya. Mereka tidak membolehkan *ujrah* atau *ijarah*, karena adalah jual beli manfaat, sedangkan manfaat pada saat dilakukanya akad, tidak bisa diserahterimakan. Setelah beberapa waktu barulah manfaat itu dapat dinikmati sedikit demi sedikit.<sup>74</sup>

Namun hajat semua orang sangat membutuhkan manfaat suatu benda atau upah membuat akad ini menjadi dibolehkan. Karena semua orang pasti memerlukan upah untuk memenuhi keperluan hidupnya. Adapun dasar Hukum tentang kebolehan *ujrah* adalah disebutkan di atas yaitu surat juga QS. Al-Qashash (28) ayat 26:

Artinya: "salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".<sup>75</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>74</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Figh Muamalah*, (Jakarta:Amzah, 2015), Hlm 318

<sup>&</sup>lt;sup>75</sup> Departemen Agama Ri, Al-Our'an Dan Terjemahnya, Hlm. 310

#### b. Landasan As-Sunnah

Rasulullah SAW menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

Artinya: Dari ibnu umar ra., ia berkata rasullulah saw pernah bersabda "Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering" (HR.Ibnu Majjah).

Berdasarkan hadist diatas menjelaskan bahwa membayar upah atau gaji kepada orang yang memberikan jasanya harus dilakukan setelah pekerjaan selesai dan tidak diperbolehkan ditunda-tunda karena ada kemungkinan yang bersangkutan sangat membutuhkanya. Penundaan pembayaran tentu sangat merugikan orang tersebut apalagi kalau sangat lama, sehingga lupa dan tidak terbayarkan. Penundaan pembayaran upah itu termasuk kezaliman yang sangat dihindari oleh nabi.<sup>77</sup>

Orang yang memberikan atau menjual jasanya, tentu mengharapkan agar segera dibayar dan tidak ditunda-tunda. Penundaan pembayaran termasuk kategori kezaliman yang sangat dilarang dalam Islam. Karena itu, menurut Rasulullah, seseorang seharusnya membayar gaji orang yang bekerja sesegera mungkin. Dari ayat-ayat Al-Qur'an dan beberapa hadis Nabi Saw, tersebut jelaslah bahwa akad *ujrah* hukumnya dibolehkan,

<sup>&</sup>lt;sup>76</sup> Imam Abi Al-Husain Muslim Ibn Al-Hajj, Sahih Muslim (Beirut: Dar Al-Kotob Al-Ilmiyah, 1995), h. 769

<sup>&</sup>lt;sup>77</sup> Idri , *Hadis Ekonomi* , Hlm 220

karena memang akad tersebut dibutuhkan oleh masyarakat. Disamping Al-Qur'an dan hadis, dasar hukum ujrah adalah ijma.<sup>78</sup>

Menurut ajaran Islam, jika seseorang melakukan suatu jasa untuk orang lain, maka balasan atau upah dari jasa yang diberikan dapat diterima langsung di dunia dari orang yang memintanya mengerjakan sesuatu, tetapi dapat pula upah itu diterima diakhirat kelak dalam bentuk pahala karena dianggap sebagai sedekah. Orang yang dengan sukarela menamam tanaman, misalnya, kemudian buah- buahnya dimakan oleh manusia burung, ataupun binatang, maka merupakan sedekah yang pahalanya dapat dipetik diakhirat kelak.

Sejak zaman sahabat sampai sekarang ujrah telah disepakati oleh para ahli Hukum Islam. Kecuali beberapa Ulama yang telah disebutkan diatas. Hal tersebut karena masyarakat sangat membutuhkan akad ini. Perlu diketahui, bahwa tujuan disyariatkanya al-ujrah itu adalah untuk memberi keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup.

Banyak orang yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja di pihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya ujrah (upah) keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.

 $<sup>^{78}</sup>$  Idri , *Hadis Ekonomi* , Hlm 221

## 3. Rukun dan Syarat Upah

Transaksi ujrah atau ijarah akan sah bila terpenuhi rukun dan syarat, rukun dari ujrah sebagai suatu transaksi merupakan suatu akad atau perjanjian kedua belah pihak, yang menunjukkan bahwa transaksi itu telah berjalan secara suka sama suka. Menurut Hanafiyah rukun ujrah atau ijarah hanya satu yaitu ijab dan qabul dari dua pihak yang bertransaksi. Adapun menurut Jumhur Ulama ada 4 yaitu:<sup>79</sup>

## 1. Dua orang yang berakad

Yaitu orang yang melakukan akad 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 menyewa sesuatu disebut musta'jir.<sup>80</sup>

## 2. Sighat (*ijab* dan *qabul*)

Yaitu harus ada kesepakatan *ijab* dan *qabul*, hendaknya ijab dan qabul itu memakai kalimat yang biasa dipakai. Ijab qabul dalam ijarah merupakan segala sesuatu baik perkataan atau pernyataan lain yang menunjukkan adanya persetujuan kedua belah pihak. Dalam ijab qabul tidak haruskan menggunakan kata-kata khusus, yang diperlukan adalah saling ridla (rela) antara kedua belah pihak.

80 Hendi Suhendi, Fiqh Muamalah, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2018), Hlm, 117

<sup>&</sup>lt;sup>79</sup> Abdul Rohman Ghazaly, Dkk, *Figh Muamalat*, Hlm 278

#### 3. Upah atau imbalan

Adalah upah yang diberikan kepada mustajir atas pekerjaan yang telah dilakukannya, Dengan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

#### 4. Manfaat

Baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dari tenaga dari orang yang bekerja.

Adapun syarat-syarat yang berkaitan dengan upah (*ujrah*) adalah sebagai berikut:

- 1. Upah harus berupa mal mutaqawwin yang diketahui, syarat ini disepakati oleh para ulama, syarat mal mutaqawwin diperlukan dalam ijarah, karena upah (ujrah) merupakan harga atas manfaat, sama seperti harga barang dalam jual beli. Kejelasan tentang upah kerja ini diperlukan untuk menghilangkan perselisihan antara kedua belah pihak dan juga harus dinyatkan dengan jelas.<sup>81</sup>
- 2. Upah harus dilakukan dengan cara terlebih dahulu harus bermusyawah antara pihak yang memberi upah dan untuk pihak yang menerima upah.
- 3. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban

<sup>&</sup>lt;sup>81</sup> Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2019), Hlm. 186

mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.<sup>82</sup>

4. Upah harus diketahui, Jika upah yang akan diberikan tidak jelas sehingga bisa menyebabkan suatu perselisihan maka akadnya tidak sah, kejelasan objek akad (manfaat) harus diketahui dengan penjelasan, tempat, masa waktu, serta objek kerja yang akan dikerjakan oleh para pekerja.

Berdasarkan dari uraian di atas para ulama membolehkan mengambil upah atas pekerjaan yang telah dlakukan sebagai imbalan. Karena merupakan hak dari mereka yang telah bekerja untuk mendapatkan upah atau imbalan dari pekerjaan yang mereka lakukan. <sup>83</sup>

# 4. Waktu Pemberian Upah

Masalah yang paling penting dalam ijarah adalah menyangkut pemenuhan hak-hak musta'jir, terutama sekali hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak-hak atas jaminan sosial, dan hak atas upah yang layak. Untuk itu perlu dikaji tentang ketentuan hak-hak musta'jir terutama tentang upah.

Pembayaran upah adalah suatu kewajiban yang harus ditunaikan oleh orang yang menyewa atau mengupah seseorang untuk melakukan pekerjaan. Upah adalah hak yang harus diterima oleh orang yang dipekerjakan setelah pekerjaan itu selesai dilakukan. Dalam ketentuan

<sup>&</sup>lt;sup>82</sup> Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islamy Wa Adillatuhu, Ter. Abdul Hayyie Al-Kattani, Fiqih Islam,* (Jakarta :Gema Insani, 2019) Hlm 391

<sup>83</sup> Gufron A. Mas'adi, Fiqh Muamalah Konstektua, Hlm. 187

Islam dikatakan apabila seseorang menyewa atau mengupah seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka hendaklah pembayaran upah itu mereka tentukan terlebih dahulu. Sedangkan pembayaran upahnya yang tidak ada aturan yang mengaturnya perlu ada perjanjian dan dilaksanakan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Untuk itu dalam perjanjian ijarah, penyewa dan yang memberikan jasa harus menetapkan kapan dan berapa jumlah upah atau sewa yang akan diterima, agar terjadi kesepakatan dan kerelaan diantara kedua belah pihak baik orang yang di sewa maupun orang yang menyewa, sehinga pekerjaan akan dilakukan dengan ihklas dan senang hati serta dapat mencegah terjadinya perselisihan. Pembayaran ini dapat dipercepat dan dapat pula ditangguhkan. Menurut Mazhab Hanafi mensyaratkan mempercepat upah dan menangguhkan upah boleh dengan syarat adanya kesepakatan dan kerelaan dari kedua belah pihak.<sup>84</sup>

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan untuk mempercepat dan menangguhkan pembayaran upah, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut. Misalnya seseorang memyewa sebuah toko untuk selama satu bulan, apabila masa satu bulan telah berakhir maka ia wajib membayar sewaan tersebut. Jika akad ijarah untuk pekerjaan, maka kewajiban untuk pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan tersebut.

<sup>&</sup>lt;sup>84</sup> Sayyid Sabiq, Fiqh al-Sunnah, Penerjemah Nor Hasanudin, (Jakarta : Pena Pundi Aksara CetI, 2021), hlm. 188-189.

Kemudian jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai penerimaan bayaran dan tidak ada ketentuan menangguhkan. Menurut Abu Hanifah dan Malik, wajib diserahkan secara angsuran, sesuai dengan manfaat yang di terima.

Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad ibn Hanbal, sesungguhnya ia berhak sesuai dengan akad itu sendiri, jika orang yang menyewakan menyerahkan 'ain kepada orang yang menyewa, ia berhak menerima seluruh bayaran karena si penyewa sudah memiliki kegunaan (manfaat) dengan sistem ijarah dan ia wajib menyerahkan bayaran agar dapat menerima 'ain (agar 'ain dapat diserahkan kepadanya).<sup>85</sup>

Dalam pembayaran upah dianjurkan untuk mempercepat pembayarannya dan jangan menunda-nunda pembayaran upah tersebut. Salah satu norma ditentukan Islam adalah memenuhi hak-hak musta'jir. Islam tidak membenarkan jika seorang pekerja mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara upah tidak di dapatkan, dikurangi dan ditundatunda. 86 Selanjutnya, perlu diketahui juga kapan upah harus dibayarkan oleh para mu'jir. Untuk menjawab itu Nabi saw mengatakan dalam haditsnya sebagai berikut:

<sup>85</sup> Ibid., 189 <sup>86</sup> Ibid.,

Artinya: Dari ibnu umar ra., ia berkata rasullulah saw pernah bersabda "Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering" (HR.Ibnu Majjah).

Berdasarkan hadits di atas dapat dipahami bahwa Nabi SAW memerintahkan, bayarkanlah upah buruh itu sebelum kering keringatnya, artinya upah musta'jir dibayarkan secepatnya atau dengan kata lain selesai bekerja langsung menerima upahnya. Jika menyewa barang, maka barang sewaan di bayar ketika akad sewa, kecuali jika di dalam akad ditentukan lain manfaat barang yang diijarahkan mengalir selama penyewaan berlangsung.

Jadi Allah melarang penindasan dengan mempekerjakannya tetapi tidak membayar upahnya. Selain itu Rasulullah sendiri pernah melakukan pengupahan terhadap seorang bekam, namun Nabi karena telah menggunakan jasanya tetap menunaikan upahnya, ada tiga golongan yang diancam dan di musuhi oleh Allah kelak. Salah satu diantaranya adalah majikan yang mempekerjakan seorang buruh kemudian tidak memberikan haknya secara layak, tidak membayar upahnya padahal buruh telah memenuhi kewajibannya dengan semestinya. Ada tiga golongan yang aku musuhi di hari kiamat yaitu: orang yang berjanji dengan namaKu, kemudian dia berkhianat, orang menjual manusia merdeka kemudian

<sup>&</sup>lt;sup>87</sup> Abdullah Muhammad Bin Yazid, *Sunnah Ibnu Majah* (Riyad: Al-Ma'ārif, 1995).h. 400.

memakan harganya, dan orang yang mempekerjakan buruh lalu ia ambil tenaganya dengan cukup tetapi tidak memberikan upahnya.

## 5. Sistem Pembayaran Upah Menurut Hukum Positif

Sistem upah adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi (bayaran atau upah) yang diterima pekerja. Ada berbagai macam teori dan sistem upah di dalam dunia kerja. Namun di Indonesia, ada tiga jenis sistem upah yang umum digunakan oleh pengusaha atau pemberi kerja. <sup>88</sup>

## 1. Sisem Upah Berdasarkan Satuan Waktu

Sesuai namanya, besarnya sistem upah ini ditentukan berdasarkan waktu kerja karyawan, seperti hitungan jam, hari, minggu, bulan. Contoh paling umum adalah gaji yang diterima karyawan perusahaan setiap bulannya secara teratur pada tanggal yang sama. Contoh lainnya, misalnya upah harian untuk membayar pekerja lepas harian, atau upah lembur yang dihitung berdasarkan jam lembur seorang karyawan.

#### 2. Sistem Upah Berdasarkan Satuan Hasil

Sistem upah berdasarkan satuan hasil umumnya digunakan pada perusahaan industri. Jadi, pengusaha akan membayarkan upah sesuai dengan jumlah produksi atau hasil yang dicapai dari setiap karyawan. Artinya, setiap karyawan dapat menerima besaran upah yang berbeda

<sup>&</sup>lt;sup>88</sup>Rizky Puspita Cahyaning Putri, *Tinjauan Hukum Positif Terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi* (Studi Putusan Nomor: 36/PDT.SUS.PHI/2015/PN.BDG). IAIN Perwokerto 2020

karena menghitung dari hasil pekerjaannya atau produktivitas masingmasing. Contoh upah yang dibayarkan menggunakan satuan hasil adalah karyawan dari industri kerajinan UMKM atau wartawan lepas yang dibayar berdasarkan berita yang ia tulis.

# 3. Sistem Upah Borongan

Upah borongan berdasarkan pada volume pekerjaan yang disepakati antara pengusaha dan pekerja di awal perjanjian. Upah yang dibayarkan merupakan upah keseluruhan, dari awal pekerjaan sampai dengan selesai sehingga kemungkinan besar tidak ada tambahan upah di luar dari yang telah disepakati. Contoh umum sistem upah borongan adalah pembayaran upah untuk pekerja proyek. Pekerja proyek umumnya bersifat lepas dan bekerja selama proyek berlangsung. Jadi, upahnya dibayarkan secara borongan.

Itu adalah tiga jenis sistem upah yang umumnya digunakan oleh pengusaha di Indonesia. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) talah ditentukan landasan hukum sebagai berikut : "tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan demikian maka upah yang harus diterima oleh karyawan atau para tenaga kerja kita atas jasa-jasa yang dikerjakannya haruslah diberikan upah yang wajar.

# 6. Perhitungan Upah Lembur Dalam Hukum Positif

Merujuk pada ketentuan Pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 35/2021, perhitungan upah kerja lembur adalah sebagai berikut: 89

- Untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.
- 2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka:
  - penghitungan upah kerja lembur jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali upah sejam; jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali upah sejam
  - Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut: jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali upah sejam; jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 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 jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam; jam kesembilan,

<sup>&</sup>lt;sup>89</sup> Peraturan Pemerintah No. 35/2021

67

dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

Cara menghitung upah di atas adalah 1 jam dihitung dengan rumus 1/173 x upah sebulan, yaitu upah pokok sebulan 100% beserta tunjangan tetap atau 75% upah pokok apabila Anda mendapatkan tunjangan tetap dan tidak tetap hal ini sebagaimana yang tertuang dalam PP No 35 Tahun 2021.

Sebagai contoh perhitungan lembur karyawan ialah sebagai berikut: Misalnya, A memiliki satu karyawan yang bekerja lembur selama 3 jam pada hari Kamis. Gaji bulanan karyawan tersebut termasuk tunjangan tetap adalah Rp3.000.000. Kemudian berapa uang lembur yang harus A bayar untuk pekerjanya?

Pertama, A harus menghitung upah sejam dulu.

Upah sejam:  $Rp3.000.000 \times 1/173 = Rp17.341$ 

Kedua, karena lembur dilakukan pada hari kerja, maka rate yang berlaku adalah 1,5x upah sejam pada jam pertama dan 2x upah sejam pada jam-jam berikutnya.

Uang lembur jam pertama:  $1,5 \times Rp17.341 = Rp26.011$ .

Uang lembur jam kedua:  $2 \times Rp17.341 = Rp34.682$ .

Uang lembur jam ketiga:  $2 \times Rp17.341 = Rp34.682$ .

Total upah lembur = Rp26.011 + Rp34.682 + Rp34.682 = Rp95.375.

Hanya saja terkadang peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah ini tidak selalu sejalan dengan praktik di lapangan. Pasalnya,

ada saja perusahaan yang tidak adil dalam membuat peraturan jam kerja shift maupun cara menghitung gaji karyawan. Salah satu faktor penyebabnya adalah kesulitan penghitungan gaji, apalagi mengingat rumitnya rumus perhitungan lembur karyawan seperti dijabarkan di atas.

#### 7. Sistem Penetapan Upah dalam Islam

Sebegitu pentingnya masalah upah pada pekerja, maka Islam memberi pedoman kepada para pihak atau perusahaan yang mempekerjakan orang lain atau tenaga kerja. Rasulullah SAW merupakan tauladan bagi seluruh umat muslim didunia, adapun dalam pengupahan, Rasululah SAW memberikan sabda sebagai patokan kaum muslimin dalam bertindak. Adapun karakteristik sistem pengupahan menurut Rasullah SAW, adalah: <sup>90</sup>

## 1. Menyebutkan Jumlah Upah Sebelum Pekerja Memulai Pekerjaannya

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas berapa besar upah (gaji) yang akan diberikan oleh majikan kepada pekerjanya. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja adalah dari Hadist. Rasulullah SAW. memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW. Bersabda:

<sup>&</sup>lt;sup>90</sup> Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah : Ekonomi Islam Madzhab Hamfara jilid* 2, (Yogyakarta : Irtikaz, 2020), hlm. 293.

Artinya: "Dari abu sa'id al-khudriy ra. Bahwa nabi saw pernah bersabda: "barang siapa yang memperkerjakan pekerja, maka tentukanlah upah nya." (HR. Abdurrazzaq dalam hadits ini terdapat inqitha' baihaqi memaushulkan dari jalan abu hanifah."

Dalam hadits tersebut Rasulullah SAW. telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah. Yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatankontrak kerja dengan majikan.

#### 2. Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Dalam Al-qur'an dan hadis Rasulullah SAW. menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

Artinya: Dari ibnu umar ra., ia berkata rasullulah saw pernah bersabda "Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering" (HR.Ibnu Majjah)

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan nya.

Maksud dari Al-qur'an hadis tersebut adalah bersegera menunaikan hak sipekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap hari atau setiap bulannya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Dalam kandungan dari al-qur'an dan hadist tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjaan seorang pekerja hendaklah memberikan upah dari hasil pekerjaanya tersebut segera mungkin. Sehingga kedua belah pihak tidak ada yang akan saling menjolimi atau merasa akan dirugikan satu sama lain.

# 3. Memberikan Upah Yang Layak (Kecukupan)

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tigaaspek : yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak menguranginya. Allah Swt. Berfirman dalam QS. Asy-Syua'raAyat/26 : 183 sebagai berikut :

# وَلَا تَبْخَسُواْ ٱلنَّاسَ أَشْيَآءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْاْ فِي ٱلْأَرْضِ مُفْسِدِينَ عَيْ وَلَا تَعْثُواْ فِي ٱلْأَرْضِ مُفْسِدِينَ عَيْ

Artinya: "Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan"

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-haknya yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh hak-hak dalam gaji bermakna bahwa janganlah membayar gaji seseorang jauh dibawah gaji yang biasa diberikan. Dan mengenai pemikiran upah layak, pemerintah menetapkan upah minimum untuk pekerja/buruh. Dengan adanya upah minimum ini, pemerintah dapat mempertimbangkan upah yang sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh.

# 4. Memberikan Upah Yang Adil

Seorang majikan/perusahaan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidak adilan terhadap pihak lain. Adil adalah hal yang mudah untuk diucapkan, tapi sulit untuk diimplementasikan. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat firman Allah Swt. QS. Al-Maidah/5: 8 sebagai berikut:

<sup>&</sup>lt;sup>91</sup> Ibid., Hlm 294

يَتَأَيُّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَآءَ بِٱلْقِسَطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَكَانُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُواْ أَعْدِلُواْ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ ۚ إِنَّ لَلتَّقُوكَ فَوَا اللَّهَ ۚ إِنَّ لَلتَّقُوكَ لَا تَعْمَلُونَ ﴾ الله خَبيرُ بمَا تَعْمَلُونَ ﴾

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."

Seperti yang sudah disebutkan di atas bahwa hukum Islam sangat menganjurkan umat-Nya untuk berlaku adil terhadap sesamanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh Bahreisy, Salim Bahreisy. *Terjemahan Al-Qur'an Al-Hakim*, (Surabaya: Cv. Sahabat Ilmu, 2018).
- Abdurrahman Al-Jaziri, *Kitab Al-Fiqh 'Ala Al-Mazahib Al-Arba'ah* (Beirut: Dar Al Fikr, 20020).
- Agusmidah, Dilematika Hukum Ketenagakerjaan. (Jakarta: PT.Sofmedia. 2018).
- Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Mu'amalat*, Edisi Revisi (Yogyakarta: UII Press, 2020).
- Aji Damanuri, *Metodologi Penelitianmu'amalah* (Ponorogo: Stain Po Press,2019) *Al-Kattani, Fiqih Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2019).
- Al-Qazwini Abi Muhammad Ibn Yazid, Sunan Ibn Majah, Juz Ii, (Beirut: Dar Al-Ahya Al-Kutub Arabiyyah
- Arfida Boedirochminarni, Analisis Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Kabupaten Gresik. (Universitas Muhammadiyah Malang, 2018).
- Buya Hamka, *Tafsir Al-Azhar Juz 28*, (Jakarta: Panjimas, 2020).
- Cholid Norobuko dan Ahmadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018).
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, Sistem Penggajian Islam, (Jakarta: 2019).
- Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah : Ekonomi Islam Madzhab Hamfara Jilid.3* (Bandung, 2020)
- Dwi Condro Triono, Ekonomi Pasar Syariah : Ekonomi Islam Madzhab
- Fakhruddin, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pembayaran upah Bagi Pengrajin Tas Anyaman Di Desa Sukareno Kabupaten Kulonprogo, Uin Jakarta (Jakarta, 2018).
- Fauziah Rinjani, Sistem Pengupahan Karyawan Garmen dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT. Sampangan Duta Pancasakti Textil Pekalongan). (IAIN pekalongan, 2019).
- H.Ahmad Nur, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Tani Di Desa Rejasari Kota Banjar Jawa Barat*" Sunan Kali Jaga, (Yogyakarta, 2020).

- Hardiki Suandika Sunandar, *Tinjauan Tentang Proses Recruitment Tenaga Kerja Di Kantor Pusat Pt. Y Bandung*, (Bandung, 2020).
- Hasan Aedy, *Etika Dan Bisnis Islam Teori Dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, Alfabeta, 2018).
- Hendi Suhendi, Fiqh Muamalah, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2018).
- Hendi Suhendi, Fiqih Muamalah, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2020).
- Huda Nurul, Ekonomi Makro Islam, (Jakarta Kencana, 2019).
- Idwan.B. Upah dan Tenaga Kerja Dalam Islam. (IAIN Bengkulu. 2019).
- Kartini Kartono, Pengantar Metodelogi Riset Sosial, (Bandung: Alumni, 2018).
- Lexi. J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018).
- M. Abdulah Manan, *Teori Dan Praktek Ekonomi Islam*, (Jakarta: Global Press, 2020).
- Malinda Andriya, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Sistem Pengupahan Dalam Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. (Universitas Islam Sultan Agung, 2021).
- Marsha Chikita Widyarini, *Implementasi Hak-Hak Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Pandangan Hukum Positif.* PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makassar. (Universitas Hasanuddin, 2020).
- Muhamad Imam Syairozi, *Analisis perpindahan tenaga kerja informal Kabupaten Pasuruan*, Universitas Islam Lamongan, 2020).
- Muhammad Nadzir, Metode Penelitian, (Jakarta: Ghalia Penelitian, 2018).
- Muyazidil Khoiri, Sistem Pengupahan Buruh Tani Desa Kedungsari Kec. Bandongan Kabupaten Magelang Dalam Perspektif Hukum Islam, UIN Sunan Kali Jaga, (Yogyakarta, 2017).
- Nur Qiswah, Sistem Upah Buruh Pabrik Gabah Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi di Baranti Kab.Sidrap) Parepare, 2019.
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 16/POJK.05/2019 Tentang Pengawasan PT Permodalan Nasional Madani (Persero).
- Rachmad Syafei, *Fiqih Muamalah*, Cet. Ket-4 (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2019).

- Rahmi Arsih, *Prinsip Keadilan Islam Terhadap Sistem Upah DiDesa Pekajangan Kabupaten Pekalongan*, Sunan Kali Jaga (Yogyakarta, 2019).
- Retnari Dian Mudiastuti dan Irfan Saputra, *Analisa Penetapan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Waktu Standar Di PT. Semen Tonasa* (Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Hasanuddin, 2021).
- Rizky Puspita Cahyaning Putri, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi* (Studi Putusan Nomor: 36/PDT.SUS.PHI/2015/PN.BDG). (IAIN Perwokerto 2020)
- Rizqi Amelia, Analisis Sistem Pengupahan untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada UD. Gemilang Blitar). (UIN. Tulung Agung, 2018).
- Robby Sugara, *Pengupahan Terhadap Para Pekerja Oleh Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban Di Kabupaten Kapuas Hulu* (Universitas Atma Jaya Yogyakarta Fakultas Hukum, 2018).
- Rohimah, Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam, Studi pada pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Sidoasri (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Ekonomi Syari'ah, 2017).
- Rosita Endang, Hubungan Persepsi Sistem Pengupahan dengan Kepercayaan dan Komitmen Organisasi pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. (UGM, 2019).
- Sayyid Sabiq, Fiqh al-Sunnah, Penerjemah Nor Hasanudin, (Jakarta : Pena Pundi Aksara Cet I, 2021).
- Sayyid Sabiq, Fiqh Al-Sunnah, Penerjemah Nor Hasanudin, Pena Pundi (Jakarta: Aksara Ceti, 2019).
- Sohari Sahrani dan Ru'fah Abdullah, *Fikih Muamalah* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2018).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alvabeta, Cv. 2020).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Suatu Pendekatan Praktek), (Jakarta: PT Bina Aksara, 2018).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2018).

- Sumitro Djoyohadikusumo, *Ekonomi Umum*, Jilid I (Jakarta: PT.Pembangunan, 2020)
- Surmardi Suryabrata, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.)
- Susiadi, *Metode Penelitian*, (Lampung, Pusat Penelitian dan Penerbit LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015).
- Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE,2019).
- Sutrisno Hadi, Metodologi Research Jilid II (Yogyakarta: Andi Offset, 2020).
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*(Yogyakarta: Andi Offset, 2017).
- Taqiyuddin An-Nabbani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2018).
- Tri Lestari, Konsep Standarisasi Umr Dalam Ekonomi Islam dan Implementasinya Di Yayasan Pondok Mulya", (UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2018).
- Ujang Charda S. *Model Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Sistem Pengupahan*. (Universitas Subang, 2018).
- Wahbah Zuhaili, Al-Fiqh Al-Islamy Wa Adillatuhu, Ter. Abdul Hayyie
- Yustina Sasa Safira Sari, Sistem Pengupahan Driver Grab-Bike Dalam Perspektif Penilaian Kinerja. (Univ ersitas PGRI Madiun, 2020).
- Yusuf Qardhawi, Norma dan Ekonomi Islam, (Jakarta: Gema Insani, 2019).
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018).
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018).