

**TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
TERHADAP PRAKTIK PEMOTONGAN UPAH KARYAWAN
UNTUK JAMINAN KESEHATAN**

(Studi di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung)

Skripsi

ADELIA ARDIATI

NPM : 1921030004



Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

**FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023 M**

**TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP
PRAKTIK PEMOTONGAN UPAH KARYAWAN UNTUK
JAMINAN KESEHATAN**

(Studi di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung)

Skripsi

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

Oleh

Adelia Ardiati

NPM : 1921030004

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Pembimbing I : Dr. Gandhi Liyorba Indra, M. Ag.

Pembimbing II: Hendriyadi, S.H.I., M.H.I.

**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023 M**

ABSTRAK

Dalam memenuhi kebutuhan hidup guna melangsungkan kehidupan manusia membutuhkan manusia lainnya untuk bekerja sama dan tolong menolong dalam segala aspek kehidupan. Salah satunya adalah kegiatan muamalah yang paling sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari adalah upah atau *al-ujrah* merupakan aktivitas antara kedua pihak yang berakad saling menguntungkan serta tidak memungkiri salah satu pihak. Selain mendapat upah para pekerja berhak mendapatkan hak lain, seperti mendapatkan hak jaminan kesehatan. Pada Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan bahwa Pemberi Kerja haruslah menyediakan fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/buruh yang mereka pekerjakan. Pada PT Trigunung Padutama memberikan hak fasilitas jaminan kesehatan kepada karyawan dengan memotong upah setiap bulan. Namun masih ada karyawan yang menanyakan terkait pemotongan upah tersebut.

Adapun fokus rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Bagaimana sistem pemotongan upah karyawan untuk jaminan kesehatan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung, 2. Bagaimana tinjauan hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap sistem pemotongan upah karyawan untuk jaminan kesehatan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung.

Metode penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field reserch*) yang bersifat kualitatif dengan mengambil objek penelitian di PT Trigunung Padutama. Sumber data penelitian terdiri dari data primer didapat secara langsung melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dan data sekunder yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data oleh pustakaan atau instansi yang mendukung tema pembahasan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode pengolahan data dilakukan dengan cara *editing*, *sistemating* dan analisis data. Analisis data dengan menggunakan metode analisis deskriptif, menganalisis data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis untuk mengetahui sistem pemotongan upah karyawan untuk jaminan kesehatan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa PT Trigunung telah memberikan hak fasilitas jaminan kesehatan terhadap karyawan yaitu

berupa BPJS kesehatan. Sistem pemotongan upah tersebut dilakukan dengan cara perusahaan langsung memotong upah karyawan setiap bulan. Upah yang dipotong disesuaikan dengan ketentuan Peraturan tentang jaminan kesehatan, yaitu jumlah iuran yang dibayarkan untuk pembayaran BPJS kesehatan sebesar 5% dari gaji perbulan, yang mana 4% dibayar oleh perusahaan dan 1% dibayar oleh karyawan yang langsung dipotong gaji setiap bulan. Terkait pemotongan upah tersebut secara langsung telah disampaikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang mana artinya antara kedua belah pihak telah saling mengetahui mengenai adanya pemotongan upah untuk pembayaran jaminan kesehatan tersebut dan sudah terikat perjanjian antara kedua belah pihak.

Kata Kunci: Pemotongan Upah, Jaminan Kesehatan, Hukum Islam, Hukum Ketenagakerjaan.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Adelia Ardiati
NPM : 1921030004
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)
Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Praktik Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan (Studi di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung) adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dengan footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 06 Juni 2023
Penulis,



Adelia Ardiati
NPM 1921030004



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

Jl. Let.Kol. H. Suratmin Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung Telp (0721) 703260

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Praktik Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan (Studi di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung)

Nama : Adelia Ardiati

NPM : 1921030004

Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah

Fakultas : Syari'ah

MENYETUJUI

Untuk di Munaqasahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasah Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Gandhi Liyorba Indra, S.A.G., M. Ag.

NIP. 197504282007101003

Hendriyadi, S.H.I., M.H.I.

NIP.-

Ketua Prodi

Khoiruddin, M.S.I

NIP. 19780725009121002



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

Jl. Let.Kol. H. Suratmin Suratname 1 Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Praktik Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan (Studi di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung).

Disusun oleh Adelia Ardiati NPM 1921030004 Program studi Hukum Ekonomi Syari'ah Telah diujikan dalam sidang Munaqasah di Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Selasa, 18 Juli 2023

Tim Penguji

Ketua : Dr. Ahmad Fauzan, S.H.I., M.H. (.....)

Sekretaris : Ahmad Fauzi Furqon, S.H., M.H. (.....)

Penguji I : Dr. Lily Faizal, S.Sos., M.H. (.....)

Penguji II : Dr. Gandhi Liyorba Indra, M. Ag. (.....)

Penguji III : Hendriyadi, S.H.I., M.H.I. (.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah**



Dr. Efa Rodiah Nur, M.H.

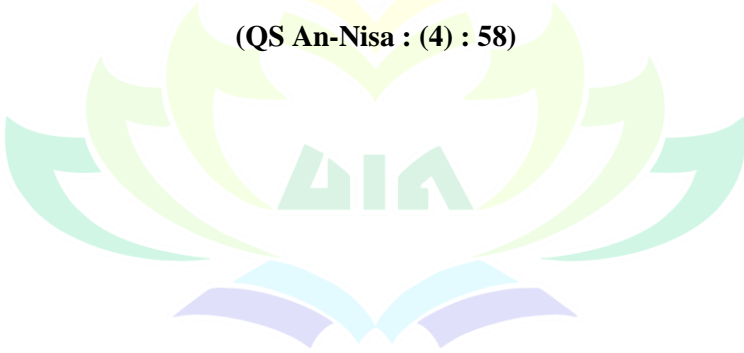
NIP.196908081993032002

MOTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ
تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“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

(QS An-Nisa : (4) : 58)



PERSEMBAHAN

Puji sukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesabaran dalam penyusunan skripsi ini. Skripsi sederhana ini kupersembahkan sebagai tanda cinta, kasih sayang, dan hormat yang tak terhingga kepada:

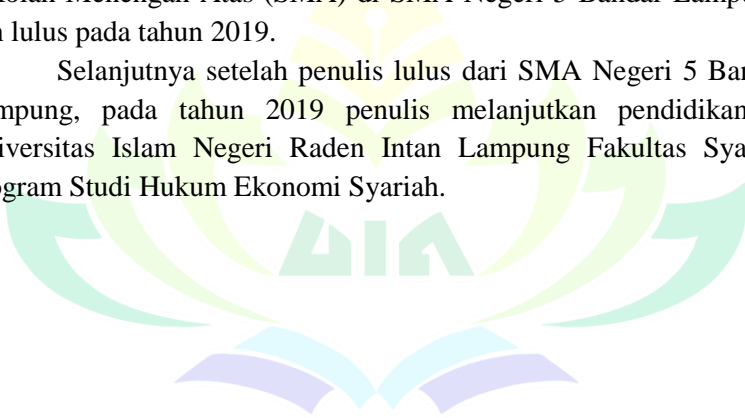
1. Kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Adwar dan Ibunda tercinta Cismiyati, terimakasih atas segala pengorbanan serta jerih payah yang telah diberikan selama ini, terimakasih atas nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan untukku, terimakasih dengan ikhlas mengasuh dan mendidikku, terimakasih atas curahan kasih sayang yang tiada henti diberikan, terimakasih telah mengajarkanku untuk selalu sabar dalam menghadapi kehidupan, terimakasih atas dukungan, motivasi dan semangat yang diberikan dalam hal apapun, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT, diberkahi dan dirahmati-Nya.
2. Terimakasih untuk kakakku tersayang Gustina Ardiati dan Adiku tersayang Debby Kemalasari. Terimakasih atas dukungan, doa dan bantuan yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi.
3. Terimakasih untuk nenek tercinta Siti Rohmah dan keluarga besarku. Terimakasih atas doa baik yang selalu diberikan, dukungan, dan selalu memberikan masukan dan motivasi yang membangun.
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberiku banyak pengalaman dan pengetahuan yang akan selalu aku kenang.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Adelia Ardiati, atau akrab disapa Adel, dilahirkan di Bandar Lampung 25 Maret 2001. Penulis merupakan anak ke-dua dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Adwar dan Ibu Cismiyati.

Pendidikan yang ditempuh oleh penulis dimulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) di TK IKI PTPN 7 Bandar Lampung, lulus pada tahun 2007. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 1 Penengahan Bandar Lampung, lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung, lulus pada tahun 2016, dan kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 5 Bandar Lampung, dan lulus pada tahun 2019.

Selanjutnya setelah penulis lulus dari SMA Negeri 5 Bandar Lampung, pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Syariah Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Tuhan pencipta alam semesta dengan segala isinya yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan rahmat karunia sehingga skripsi dengan judul **“Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Sistem Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan (Studi di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung)”** dapat diselesaikan.

Shalawat serta salam semoga selalu terlimpah curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita kejalan yang diridhoi oleh Allah SWT, dan selalu kita nantikan syafa'atnya di *yaumul* akhir nanti.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) program studi Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam ilmu syari'ah. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas bantuannya baik berupa bimbingan, petunjuk, dan nasehat oleh karena itu rasa hormat dan terimakasih yang takterhingga penulis sampaikan kepada:

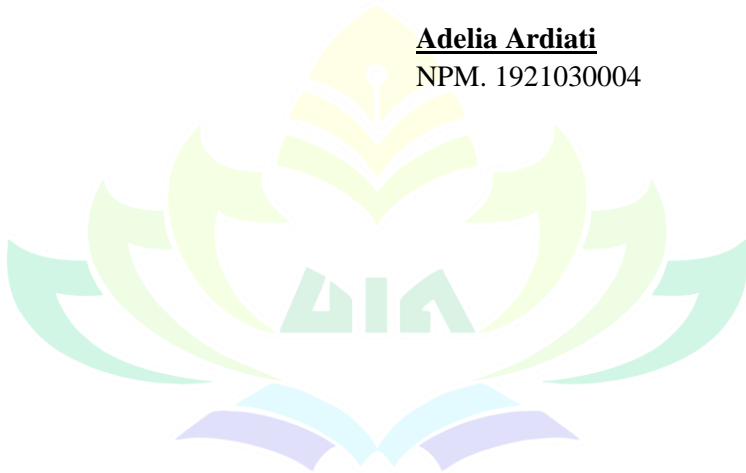
1. Bapak Prof H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag, Ph.D. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Efa Rodiah Nur, M.H. Selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Khoiruddin, M.S.I. Selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah dan Ibu Susi Nur Kholidah, M.H. Selaku Sekertaris Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah.
4. Bapak Dr. Gandhi Liyorba Indra, M. Ag. Selaku Pembimbing I dan Bapak Hendriyadi, S.H.I., M.H.I. Selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk membantu dan

- membimbing serta memberikan arahan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak, Ibu Dosen dan seluruh staf karyawan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu selama perkuliahan.
 6. Kepala serta karyawan perpustakaan pusat dan pengelola perpustakaan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu memberikan informasi, data, referensi, dan lain-lain.
 7. Perusahaan PT Trigunung Padutama, Ibu HRD perusahaan dan karyawan yang telah membantu meluangkan waktu dan memberikan izin penelitian untuk skripsi ini.
 8. Teruntuk sahabat-sahabatku dari semasa SMP Aisyah Rizkia, Cut Marisa Zahara dan Karliony Ardila dan sahabat-sahabatku dari semasa SMA Alfina Maharani, Brigita Norma Kirani, Lusyana Nikita Sihaan dan Nikita Puty Azzahra terimakasih atas waktu kalian untuk saling bercerita, curhat, saling memotivasi dan selalu saling mendoakan untuk kebaikan. Terimakasih atas canda, tawa, tangis dan perjuangan yang kita lewati bersama.
 9. Teruntuk Keluarga Roma Adinda Putri Maharani, Aknetya Suci Sascia, Dian Wulandari, Elsa Risna Putri, Fara Salsabilla terimakasih telah menemani selama masa perkuliahan berlangsung. Terimakasih atas canda tawa sudah kalian berikan selama ini, dan terimakasih atas dukungan dan bantuan dalam tiap langkah pengerjaan skripsi ini.
 10. Teman-teman HES A angkatan 2019 terimakasih atas kebersamaanya mudah-mudahan selalu terjalin silaturahmi yang baik dan mendapatkan keberkahan dunia akhirat.

Dengan mengucapkan terimakasih penulis panjatkan doa kehadiran Allah SWT semoga jerih payah dan amal bapak, ibu dan rekan-rekan sekalian mendapatkan balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya kepada pembaca. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Bandar Lampung, 06 Juni 2023
Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	9
H. Metode Penelitian	13
I. Sistematika Pembahasan	17

BAB II LANDASAN TEORI

A. Hukum Upah Mengupah	19
1. Pengertian Upah Mengupah	19
2. Dasar Hukum Upah Mengupah	21
3. Rukun dan Syarat Upah Mengupah	24
4. Macam- Macam Upah Mengupah	28
5. Sistem Pembayaran Upah Mengupah	29
B. Akad Menurut Hukum Islam	30
1. Pengertian Akad	30
2. Rukun dan Syarat Akad	32
3. Akibat hukum dari akad	36

C. Tenaga kerja	38
1. Pengertian Tenaga Kerja Karyawan	38
2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Karyawan	40
D. Hukum Ketenagakerjaan	42
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	42
2. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan	44

BAB III DESKRIPSI DAN OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
1. Sejarah PT Trigunung Padutama	47
2. Struktur Organisasi PT Trigunung Padutama	47
3. Produk-Produk Produksi PT Trigunung Padutama	49
4. Lokasi PT Trigunung Padutama	49
5. Visi Misi PT Trigunung Padutama	49
B. Sistem Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung	50

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Sistem Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan di PT Trigunung Padutama Sukabumi Bandar Lampung	53
B. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung	54
C. Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung	56

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	59
B. Rekomendasi	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

3.1 Struktur Organisasi PT Trigunung Padutama.....	48
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan pokok bahasan yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka dipandang perlu untuk memberikan makna terhadap kata-kata penting yang terkandung dalam judul skripsi. Diharapkan dengan adanya penegasan tersebut dapat meminimalisir terjadinya makna ganda dan merupakan proses penekanan terhadap pokok bahasan yang akan dibahas.

Adapun skripsi ini berjudul “Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Praktik Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan (Studi di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung)”, untuk itu perlu diuraikan secara singkat pengertian dari istilah-istilah tersebut sebagai berikut.

1. Tinjauan

Tinjauan dalam kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai pandangan, pendapat, atau perbuatan yang meninjau sesuatu hal tertentu yang menjadi suatu objek penelitian.¹

2. Hukum Islam

Hukum bermakna sebagai norma, kaidah, ukuran, tolak ukur dan pedoman, yang digunakan untuk menilai dan melihat tingkah laku manusia dengan lingkungannya. Hukum juga dapat diartikan sebagai sekumpulan aturan, baik yang berasal dari aturan formal maupun adat, yang diakui oleh masyarakat dan bangsa tertentu dan mengikat anggotanya. Sedangkan Islam berarti ketundukan dan kepatuhan serta bisa juga bermakna Islam, damai dan selamat. Dengan ini yang dimaksud Hukum Islam adalah sekumpulan aturan keagamaan, perintah-perintah Allah yang mengatur perilaku

¹ kemdikbud.go.id, “bantuan kbbi daring,” last modified 2016, diakses Oktober 27, 2022, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/Beranda/Bantuan>.

kehidupan orang Islam dan seluruh aspeknya.² Artinya segala tingkah laku maupun perilaku kehidupan umat Islam harus sesuai dengan ketentuan dan aturan dari Allah SWT.

3. Praktik

Praktik diartikan sebagai pelaksanaan secara nyata dari apa yang disebutkan dalam teori. Dalam pelaksanaan pekerjaan praktik adalah bentuk pelaksanaan terhadap perbuatan dari penerapan suatu teori. Praktik juga merupakan suatu tindakan yang dominan, namun tindakan tersebut belum tentu terwujud, maka dari itu perlu faktor pendukung atas suatu kondisi yang memungkinkan terjadinya suatu tindakan tersebut meliputi faktor fasilitas atau faktor pendukung.

4. Pemotongan Upah

Pemotongan upah merupakan pemotongan upah gaji pekerja yang akan diterima pekerja yang mana upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.³

5. Jaminan Kesehatan

Merupakan jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah atau perusahaan tempat bekerja. Pada suatu perusahaan wajib memberikan hak fasilitas jaminan kesehatan, iuran yang dibayarkan untuk jaminan kesehatan tersebut sebesar 5% dari upah perbulan, Sebelumnya perhitungan iuran jaminan kesehatan atau BPJS Kesehatan perusahaan 2018 hingga 2019 adalah 3 persen dari pemberi kerja dan 2 persen dari gaji pekerja. Namun kini menjadi 4 persen dari perusahaan dan 1 persen dari pekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka maksud dari penelitian

² Rohidin, "PENGANTAR HUKUM ISLAM" (Yogyakarta: Lintang Rasi Aksara Books, 2016), 4

³ g Winarni,f dan Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah* (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006),17.

skripsi ini adalah meninjau dalam Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Praktik Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan (Studi di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung).

B. Latar Belakang Masalah

Fitrah manusia sebagai subjek hukum tidak bisa lepas dari berhubungan dengan orang lain. Dalam kaitan ini, Islam datang memberikan dasar-dasar dan prinsip-prinsip yang mengatur secara baik dalam pergaulan hidup manusia yang mesti dilalui dalam kehidupan sosial mereka. Islam adalah agama yang sempurna yang mengatur segala aspek kehidupan manusia, baik yang menyangkut akidah, ibadah, akhlak, maupun muamalah. Salah satu ajaran agama yang penting adalah bidang muamalah, karena muamalah adalah bagian terbesar dalam hidup manusia.⁴ Artinya dapat dipahami bahwa dalam kehidupan manusia khususnya umat Islam dalam melakukan interaksi sosial setiap harinya harus sesuai dengan dasar-dasar dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan (sesuai syariah). Khususnya muamalah harus dilakukan dengan baik dan benar sesuai dengan dasar-dasar dan prinsip-prinsip yang ada, maka dengan ini semua manusia akan dapat memenuhi kebutuhannya masing-masing.

Dalam memenuhi kebutuhan hidup guna melangsungkan kehidupan manusia membutuhkan manusia lainnya untuk bekerja sama dan tolong menolong dalam hal bermuamalah. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Maidah Ayat 2 :

..... تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

(المائدة/5: 2)

“...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya”.

⁴ harun, “Fiqh Muamalah” (surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017), 1.

Penafsiran ayat di atas menurut Ibnu Katsir bahwa: “Allah SWT. memerintahkan kepada hamba-hamba-Nya yang beriman untuk saling menolong dalam berbuat kebaikan yaitu kebajikan dan meninggalkan hal-hal yang mungkar: hai ini dinamakan ketakwaan. Allah SWT. melarang mereka bantu-membantu dalam kebatilan serta tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan hal-hal yang diharamkan”.⁵

Tafsir Surat Al Maidah ayat 2 menurut Tafsir Almaraghi dapat dijelaskan bahwa: “Perintah bertolong-menolong dalam mengerjakan kebaikan dan takwa, adalah termasuk pokok-pokok petunjuk sosial dalam Al-Qur’an. Karena, Allah SWT mewajibkan kepada manusia agar saling memberi bantuan satu sama lain dalam mengerjakan apa saja yang berguna bagi umat manusia, baik pribadi maupun kelompok, baik dalam perkara agama maupun dunia, juga dalam melakukan perbuatan takwa, yang dengan itu mereka mencegah terjadinya kerusakan dan bahaya yang mengancam keselamatan mereka”.⁶

Adapun kegiatan muamalah yang paling sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari adalah *ijarah* atau upah atau *al-ujrah* merupakan aktivitas antara kedua pihak yang berakad saling menguntungkan serta tidak memungkirkan salah satu pihak yang merupakan salah satu bentuk tolong menolong yang diajarkan agama. Dalam hadis mengenai pengupahan dijelaskan antara lain seperti sabda Nabi Muhammad Saw :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. (رواه ابن ماجة والطبراني)

“Dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah saw bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya” (HR Ibnu Majah dan at-Thabrani).

Maksud dari Hadis diatas yaitu perintah untuk segera

⁵ MAYA PUSPITASARI, “Kerjasama Dalam Lembaga Pendidikan Berdasarkan Tafsir Al-Qur’an Surat Al-Maidah Ayat 2,” *LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran* 2, no. 3 (2022): 216.

⁶ Ibid.

memberikan upah kepada pekerja setelah usai melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara tepat waktu dan disesuaikan dengan beban kerja mereka. Karena menunda, mengurangi, terlebih lagi tidak membayar upah pekerja, termasuk kezaliman dan dimusuhi Allah dan Rasul-Nya.

Menurut bahasa upah berarti imbalan atau pengganti. Menurut istilah upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti atau imbalan menurut syarat syarat tertentu.

Upah dalam Islam disebut dengan *ijarah*. Menurut istilah fiqh *ijarah* berarti pemberian dari hak pemanfaatan dengan syarat adanya imbalan. Tujuan *ijarah* adalah untuk memberikan keringanan pada umat dalam pergaulan hidup. Ada seseorang yang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja, dipihak lain ada yang mempunyai tenaga tetapi membutuhkan uang. Dengan adanya *ijarah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan manfaat.⁷

Dalam Islam, upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak manapun.⁸ Hal ini upah menjadi sebagian dari objek akad. Oleh karena itu, tidak sah akad *ijarah* dengan upah yang tidak jelas sehingga mengakibatkan cacat pada transaksi. Yang dimaksud dengan Cacat dalam transaksi disini adalah kegagalan untuk memenuhi faktor sukarela antara pihak-pihak yang mempengaruhi penyelesaian transaksi.⁹

Dalam transaksi *ijarah*, akan sah bila terpenuhinya rukun dan syarat. Syarat utama bagi pihak yang melakukan akad *ijarah* ialah berakal sehat dan mampu membedakan mana perbuatan yang baik dan mana pula yang tidak baik. orang yang gila atau anak kecil yang belum *mummayiz* tidak sah melakukan *ijarah*. Demikian pula orang yang mabuk dan orang yang kadang-kadang datang sakit ingatannya, tidak sah melakukan *ijarah* ketika ia dalam keadaan sakit. Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad.

⁷ Fauziah Hanum et al., "A vailable at <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>" 8, no. 03 (2022): 1933.

⁸ Chaudry muhammad sharif, *Sistem ekonomi Islam* (jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012),197-198.

⁹ Junaidi Basith, *Asas Hukum Ekonomi & Bisnis Islam, Cet I* (surabaya: UINSA Press, 2014).

Sedangkan Rukun dari *ijarah* sebagai suatu transaksi adalah akad atau perjanjian kedua belah pihak, yang menunjukkan bahwa transaksi itu telah berjalan suka sama suka.¹⁰

Tujuan *ijarah* adalah untuk memberikan keringanan pada umat dalam pergaulan hidup. Ada seseorang yang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja, dipihak lain ada yang mempunyai tenaga tetapi membutuhkan uang. Dengan adanya *ijarah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan manfaat.

Dengan demikian yang dimaksud upah adalah memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati dan sesuai dengan akad.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pengertian upah pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi "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".¹¹

Selain mendapatkan upah para pekerja berhak atas hak-hak lainnya, seperti hak mendapatkan fasilitas jaminan kesehatan dan keselamatan atas dirinya dan keluarga. Pada Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan bahwa Pemberi Kerja haruslah menyediakan fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/buruh yang mereka pekerjakan.

Pada PT Trigunung Padutama karyawan yang bekerja telah mendapatkan hak atas fasilitas jaminan kesehatan bagi pekerja

¹⁰ Hajar Mukaromah, Waluyo Sudarmaji, dan Lutfiana Ulfa, "Pemberian Upah Terhadap Petugas Ili-Ili Desa Tanjungsari dalam Perspektif Hukum Syariah," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 03 (2021), <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>.

¹¹ KEMENPERIN, "Undang - Undang RI No 13 tahun 2003," *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).

dan keluarganya. Untuk pembayaran fasilitas jaminan kesehatan yaitu bpjs, perusahaan PT Trigunung Padutama memotong upah pekerja perbulannya, namun karena ada pemotongan upah tersebut masih ada karyawan yang menanyakan kembali terkait pemotongan upah untuk pembayaran jaminan kesehatan, dikarenakan masih ada karyawan yang mengikuti program kesehatan atau BPJS Kesehatan yang dibayarkan oleh pemerintah.

Adapun dalam perhitungan yang didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 2019 tentang jaminan kesehatan jumlah iuran yang dibayarkan untuk jaminan kesehatan yaitu sebesar 5% dari upah perbulan, yang mana 4% dibayar oleh perusahaan dan 1% dibayar oleh karyawan yang langsung dipotong gaji atau upah bulananya.

Dari pemaparan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul skripsi: Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Praktik Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan (Studi di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung).

C. Fokus dan Subfokus Penelitian

Fokus dan subfokus dalam penelitian ini meliputi tentang Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Terhadap Sistem Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan (Studi di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung).

D. Rumusan Masalah

Permasalahan yang diajukan berdasarkan uraian latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung?

3. Bagaimana Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sistem pemotongan upah karyawan untuk jaminan kesehatan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap sistem pemotongan upah karyawan untuk jaminan Kesehatan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap sistem pemotongan upah karyawan untuk jaminan Kesehatan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap pembaca tentang Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Sistem Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu syarat tugas akhir bagi penulis guna memperoleh gelar sarjana S.H. pada Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Radin Intan Lampung.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitiannya selanjutnya. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

1. Skripsi Utari Nur Permadi dengan judul. “Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Mengupah Buruh Tani Tanpa Ada Akad Di Awal” Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung, tahun 2019. Penelitian tersebut menjelaskan tentang bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap masalah upah-mengupah buruh tani tanpa akad diawal pada desa tersebut. Hasil dalam skripsi ini bahwa dalam prakteknya nominal upah belum jelas untuk pemberian upah sesuai dengan keinginan si pemberi jasa. Ditinjau dari perspektif hukum Islam tidak diperbolehkan, sebab dalam praktek upah mengupah yang ada di Desa Sidoharjo Kecamatan Way Panji Lampung Selatan tidak sesuai dengan hadis dan tidak memenuhi syarat *Ijarah* yaitu harus menyebutkan jumlah upah yang diberikan.¹² Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis bahas yaitu, sama-sama meninjau tentang upah mengupah dalam hukum Islam. Perbedaanya dalam skripsi penulis, penulis membahas tentang pemotongan upah dalam hukum Islam dan hukum ketenagakerjaan, sedangkan dalam skripsi ini membahas tentang pengupahan dalam hukum Islam .
2. Skripsi Rahmatul Dini. Dengan judul “Analisis Hukum Fikih Islam Dalam Praktik Pemotongan Upah Asuransi Karyawan Pada Bank Sumut Syariah Di Kota Medan” Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Tahun 2021. Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa Dasar dari pemotongan gaji karyawan untuk asuransi adalah perjanjian kerja yang dibuat oleh Bank Sumut Syariah dan di tanda tangani oleh karyawan secara

¹² Utari Nur Permadi, “Tinjauan Hukum Islam Tentang Tentang Upaah Mengupah Buruh Tani Tanpa Akad Di Awal” (Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2019).

sukarela didalamnya memuat hubungan antara perusahaan dan karyawan mengenai tata cara kerja upah hak dan kewajiban serta peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan. Sistem pemotongan upah untuk asuransi di Bank Sumut Syariah diperbolehkan karena sudah ada perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Perjanjian tersebut di tanda tangani oleh karyawan secara sadar serta sukarela tanpa adanya paksaan.¹³ Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis bahas yaitu, persamaanya sama sama membahas tentang pemotongan upah gaji karyawan perbulan untuk jaminan kesehatan, sedangkan perbedaanya yaitu pada penelitian skripsi tersebut hanya meneliti tentang hukum Islam saja tidak dengan hukum ketenagakerjaanya.

3. Skripsi dido famus, dengan judul “Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan di Kedai Ketan Darmo”. Fakultas syariah dan hukum jurusan hukum perdata Islam prodi hukum ekonomi syariah, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya Tahun 2019. Dalam skripsi ini, menyimpulkan pertama, mengenai praktik pemotongan gaji karyawan di Kedai Ketan Darmo yang dilakukan oleh pemilik kedai sendiri terhadap karyawan, hal ini menimbulkan kesenjangan bagi para karyawan, gaji karyawan yang diberikan setiap akhir bulan oleh pemiliknya sebesar 1.300.000. besar gaji tersebut dikurangi oleh pemilik karena untuk mengganti barang-barang kedai yang telah hilang seperti sendok, piring, gelas dan sejumlah uang pendapatan pada mesin kasir. selain dikenakan pemotongan gaji oleh pemilik kedai juga dilakukan penundaan dalam pemberian gaji karyawan. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara kedua pihak antara pemilik kedai dan karyawanya. Kedua, pemotongan gaji karyawan di kedai ketan darmo dilarang dalam hukum Islam. Hal ini dikarenakan

¹³ Rahmatul Dini, “Analisis Hukum Fiqih Islam Dalam Praktik Pemotongan Upah Asuransi Karyawan Pada Bank Sumut Syariah Di Kota Medan” (skripsi universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2021).

pemotongan gaji karyawan kedai ketan tidak memenuhi syarat sah *Ujrah* yakni kerelaan kedua belah pihak yang berakad untuk melakukan akad *al-ujrah*, serta mengenai kejelasan upah yang diberikan antara pihak pemilik dan karyawan. Selain itu, pemotongan gaji dan penundaan tersebut juga menyalahi hak dan kewajiban antara keduanya.¹⁴ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis akan bahas yaitu, sama-sama meneliti tentang pemotongan upah sesuai dengan hukum Islam dan hukum ketenagakerjaannya. Perbedaannya dalam skripsi yang akan penulis bahas yaitu mengenai pemotongan upah untuk jaminan kesehatan, sedangkan dalam penulisan skripsi ini membahas tentang pemotongan upah terhadap barang-barang yang hilang.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Azizah (2019), dengan judul “Telaah Analisis Terhadap *Outsourcing* dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perspektif Hukum Islam”. Dalam penelitian ini bertujuan untuk meneliti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya mengenai perjanjian kerja *Outsourcing* ditinjau melalui perspektif hukum Islam. Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis, yakni menjelaskan tentang perjanjian kerja *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang kemudian dianalisis berdasarkan pandangan hukum Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif, yaitu perjanjian kerja *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditinjau melalui perspektif hukum Islam.¹⁵ Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis bahas yaitu sama-sama membahas hukum ketenagakerjaan, sedangkan perbedaannya

¹⁴ dido famus, “*Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan di Kedai Ketan Darmo*” (Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019).

¹⁵ Nurul Azizah, “Telaah Analisis Terhadap *Outsourcing* dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perspektif Hukum Islam,” *Journal of Islamic Studies* vol 06 (2019): 203.

yaitu dalam penelitian ini membahas masalah tentang perjanjian kerja *Outsourcing*, sedangkan penulis membahas masalah tentang pemotongan upah gaji.

5. Penelitian yang dilakukan oleh M. Mabruzi Faozi dan Putri Inggi Rahmiyanti (2016), dengan judul “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR dan untuk mengetahui sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR perspektif ekonomi Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Dari hasil penelitian, sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan sistem pengupahan borongan yang dikombinasi dengan sistem upah menurut hasil, jumlah upah tenaga kerja dikaitkan dengan jumlah hasil produksi dikalikan dengan jumlah upah yang ditetapkan, ditambah upah lembur, tunjangan makan, dan tunjangan THR. Jumlah upah yang diperoleh tidak sama karena adanya perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Secara aplikasinya sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR telah sesuai dengan ekonomi Islam.¹⁶ Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis bahas yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan perbedaannya adalah dalam penelitian ini membahas sistem pengupahan pekerja dalam perspektif ekonomi Islam sedangkan dalam penelitian yang penulis bahas yaitu mengenai pemotongan upah dalam hukum Islam dan Undang-Undang ketenagakerjaan.

¹⁶ Faozi M. Mabruzi dan Rahmiyanti Putri Inggi, “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam,” *jurnal penelitian hukum* vol 4, no. no 1 (2016): 14.

H. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Yaitu penelitian dilakukan pada PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung, dengan secara langsung melakukan wawancara terhadap karyawan, dan observasi guna mengetahui bagaimana Sistem Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan di PT Trigunung, Sukabumi, Bandar Lampung. Selain menggunakan jenis penelitian lapangan, dalam penelitian ini juga menggunakan penelitian kepustakaan sebagai pendukung penelitian dengan melalui literatur, peraturan Perundang-Undangan dan buku-buku.

b. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif, yaitu mencoba meneliti dan menggambarkan status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau pun kelas peristiwa pada masa sekarang.¹⁷

2. Sumber Data Penelitian

a. Data primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh oleh penulis setelah melakukan observasi ke PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung. Yang diperoleh langsung dari lapangan dengan cara wawancara dan bertemu dengan karyawan yang bekerja maupun dengan *Human Resources Developmen* (HRD) PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung. Sumber data primer ini diperoleh dari data-data yang tepat dari PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung.

¹⁷ Nazir Mohammad, “*metode penelitian*” (jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), 63.

a. Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah segala data yang tidak berasal dari sumber data primer yang dapat memberikan dan melengkapi serta mendukung informasi terkait dengan obyek penelitian.¹⁸ Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumentasi, peraturan Undang-Undang, buku-buku, jurnal, skripsi dan internet.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek dari penelitian.¹⁹ Yang mana artinya populasi merupakan sumber dari pengambilan sampel. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 90 orang yaitu staf-staf perusahaan dan karyawan-karyawan yang upah perbulannya di potong untuk pembayaran jaminan kesehatan yang bekerja di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung tersebut.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.²⁰

Adapun dalam penelitian ini mengambil sampel dari *Human Resource Development* (HRD) yang bertugas bertanggung jawab dalam mengelola karyawan di perusahaan dan 3 orang karyawan yang upah perbulannya dipotong untuk membayar jaminan kesehatan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode yaitu sebagai berikut :

¹⁸ umar husein, *Metode Penelitian Untuk Sekripsi dan Tesis Bisnis* (jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999),42.

¹⁹ Sandu Siyoto dan m.ali Sodik, “*Dasar Metodologi Penelitian*” (Yogyakarta: literasi media publishing, 2015), 64.

²⁰ Ibid.

a. Observasi

Observasi adalah kegiatan penelitian yang dilakukan untuk mengamati secara langsung suatu objek yang akan diteliti dengan tujuan memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek tersebut. Dalam penelitian ini penulis akan mengobservasi terkait Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan (Studi di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung).

b. Wawancara

Wawancara (*Interview*) adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi verbal untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.²¹ Dalam wawancara penelitian ini penulis langsung memawancarai karyawan dan HRD PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung dengan memberikan pertanyaan terkait tentang Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan (Studi di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung).

c. Dokumentasi

Dokumentasi ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian dan juga meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, dokumenter, data yang relevan penelitian.²² Dokumentasi merupakan salah satu cara untuk dijadikan bukti dari hasil penelitian yang kita peroleh dari narasumber dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai penelitian ini.

d. Metode Pengolahan Data

Setelah proses pengumpulan data dan memperoleh

²¹ Nurdin Ismail dan Sri Hartati, "*Metodologi Penelitian Sosial*" (surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 178.

²² Ibid.

data ringkasan langkah selanjutnya adalah mengelolah data dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) *Editing* adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
- 2) *Sistemating* yaitu melakukan pengecekan terhadap data-data atau bahan-bahan yang telah diperoleh secara sistematis, terarah dan beraturan sesuai dengan klasifikasi data yang diperoleh.²³

e. Analisis Data

Setelah seluruh data telah terkumpul, langkah selajutnya adalah penulis menganalisis data serta mengambil kesimpulan. Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistemating, data-data hasil observasi, wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman penulis tentang kasus yang akan diteliti dan menyajikan sebagai temuan bagi orang lain. Dalam meningkatkan pemahaman tersebut analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna.²⁴ Dalam hal penelitian ini penulis menganalisa data dengan menggunakan analisis deskriptif yang mana penulis menggambarkan, memaparkan mengenai Sistem Pemotongan Upah Untuk Jaminan Kesehatan di PT Trigunung Padutama dan menggunakan pola berfikir induktif untuk meninjau secara Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung. Pola berfikir induktif disini adalah proses berfikir untuk menarik kesimpulan atau sikap yang berlaku umum berdasarkan atas fakta-fakta yang bersifat khusus.

²³ Kuontoro Ronny, "*Metode Penelitian*" (Jakarta: Buana Printing, 2009, cet. Ke 2), 17

²⁴ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2019): 84.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I berisi tentang Pendahuluan, Bab ini terdiri dari penegasan judul; latar belakang masalah; fokus dan subfokus penelitian; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; kajian penelitian terdahulu yang relevan; metode penelitian; dan sistematika pembahasan. Yang merupakan kerangka awal untuk menggambarkan isi pembahasan untuk Bab selanjutnya.

Bab II berisi tentang Landasan Teori, yang menjelaskan teori tentang hukum upah mengupah (*ujrah*) yang menjelaskan tentang pengertian upah mengupah, dasar hukum upah mengupah, rukun dan syarat upah mengupah, macam-macam upah mengupah dan sistem pembayaran hukum upah mengupah, selanjutnya teori akad yang menjelaskan pengertian akad, rukun dan syarat akad dan akibat hukum dari akad, kemudian tentang tenaga kerja yang menjelaskan pengertian tenaga kerja karyawan dan hak dan kewajiban tenaga kerja karyawan, dan yang terakhir materi tentang hukum ketenagakerjaan menjelaskan tentang hukum ketenagakerjaan dan ruang lingkup dari hukum ketenagakerjaan.

Bab III berisi tentang Deskripsi Laporan Penelitian. Terdiri dari gambaran umum PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung yang menjelaskan informasi mengenai sejarah singkat PT Trigunung Padutama, struktur organisasi PT Trigunung Padutama, produk-produk yang diolah oleh PT Trigunung Padutama, Sukabumi, lokasi penelitian PT Trigunung Padutama, dan visi misi PT Trigunung Padutama. Kemudian menjelaskan mengenai sistem pemotongan gaji karyawan untuk jaminan kesehatan di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung.

Bab IV berisi tentang Analisis Data. Terdiri dari dua sub Bab yang menjelaskan Bagaimana Sistem Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan di PT Trigunung Padutama Sukabumi Bandar Lampung dan Bagaimana Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Sistem Pemotongan Upah Karyawan Untuk

Jaminan Kesehatan di PT Trigunung Padutama Sukabumi Bandar Lampung.

Bab V berisi tentang Kesimpulan dan Rekomendasi, yang mana pada kesimpulan akan menjawab rumusan masalah mengenai penelitian, serta rekomendasi yang penulis berikan terkait penelitian ini.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Hukum Upah Mengupah

1. Pengertian Upah Mengupah

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti, *iwad* (ganti) kata, *al-ujrah* atau *al-ajru'* yang menurut bahasa berarti *al-iwad* (ganti).²⁵ Menurut bahasa upah berarti imbalan atau pengganti. Menurut istilah upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti atau imbalan menurut syarat syarat tertentu.

Dengan kata lain yang dimaksud upah yaitu imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti atas suatu perbuatan.

Ujrah atau upah dipahami sebagai sesuatu yang dijanjikan dan dibayar penyewa sebagai kompensasi atau pembayaran atas manfaat yang dinikmatinya. Pada prinsipnya semua yang dapat digunakan sebagai alat tukar dalam jual beli boleh digunakan untuk pembayaran dalam ijarah. Di samping itu, *ujrah* haruslah sesuatu yang bernilai dan diperbolehkan oleh syara' dan harus diketahui jumlahnya. *Ujrah* yang disyari'atkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun upah-mengupah. Imbalan yang pantas menurut syara' adalah sesuatu yang bernilai dan terdapat keridaan antara kedua belah pihak.²⁶

Prinsip utama penetapan upah adalah keadilan yang terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melaksanakan komitmen. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja harus jelas sebelum pekerjaan dilakukan yang meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.²⁷

²⁵ Fauzi Caniago, "Ketentuan pembayaran upah dalam islam," *Jurnal Textura* Vol. 1, no. No. 5 (2018): 39.

²⁶ M Harir Muzakki dan Ahmad Sumanto, "Abstract: An Overview of Islamic Law on the Ricefields Plowing Contracts in Klesem," *Al-'Adalah* (2017): 487.

²⁷ *Ibid*,490.

Upah dalam Islam masuk juga dalam bab *ijarah* sebagaimana perjanjian kerja.²⁸ Menurut Islam upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak manapun.²⁹ Hal ini upah menjadi sebagian dari objek akad. Oleh karena itu, tidak sah akad *ijarah* dengan upah yang tidak jelas sehingga mengakibatkan cacat pada transaksi. Yang dimaksud dengan Cacat dalam transaksi disini adalah kegagalan untuk memenuhi faktor sukarela antara pihak-pihak yang mempengaruhi penyelesaian transaksi.³⁰

Berkenaan dengan konsep *ijarah* atas tenaga manusia. maka *fiqh* mengatur dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut:³¹

- a. Upah tersebut berupa harta yang diketahui dan tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur *jihalah* (ketidakjelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama akan tetapi ulama menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.
- b. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayan dengan pelayanan, hal itu menurut Hanafi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek riba.

Pengertian upah juga dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalasan pembayaran jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.³²

Sedangkan pengertian upah dalam undang- undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang

²⁸ Caniago, "Ketentuan pembayaran upah dalam islam."

²⁹ Chaudry muhammad sharif, *Sistem ekonomi Islam* (jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012),197-198.

³⁰ Basith, *Asas Hukum Ekonomi & Bisnis Islam, Cet I.*

³¹ Ruslan Abdul Ghofur, "Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam" (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 10.

³² Ibid.

sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perUndang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.³³

Dari definisi-definisi di atas dapat dipahami bahwa upah atau *al-ujrah* adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja yang telah dilakukannya. Selain itu pemberian upah haruslah berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja dikarenakan akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

2. Dasar Hukum Upah Mengupah

Landasan hukum upah mengupah pada dasarnya mubah (diperbolehkan), hal ini terdapat pada Al-Qur'an dan Hadis yaitu sebagai berikut :

a. Al-Qur'an

- 1) Ayat dalam Al-Qur'an yang memerintahkan untuk memberikan upah setelah mendapatkan manfaat yang didapatkan, yaitu dalam Q.S At- Thalaq ayat 6, yang berbunyi:

اَسْكُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ
لِتَضَيِّقُوا عَلَيْنَهُنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولِي حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى
يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا
بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسَرِّضْ لَهَا أُخْرَى)

³³ Fauzi Caniago, "Ketentuan pembayaran upah dalam Islam" *Jurnal Textura* Vol. 1, no. No. 5 (2018).

الطلاق/65:6)

“Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” (QS At-Thalaq:6) ³⁴.

Pada ayat ini diperintahkan kepada para suami untuk menyiapkan tempat tinggal bagi istri mereka. Janganlah kalian menyusahkan mereka untuk menyempitkan mereka dalam bertempat tinggal. Jika mereka sedang dalam keadaan hamil maka berilah mereka nafkah sampai mereka bersalin. Kemudian jika mereka menyusui anak kalian maka berikanlah kepada mereka upahnya. Hendaknya kalian saling mentolerir pihak lain dan tidak bersikap keras kepala. Dan jika salah seorang kalian menyusahkan yang lain dengan sikap kikir dan keras kepala, maka wanita lain selain ibu yang diceraikan boleh menyusukan anak itu untuk sang ayah.

2) Selanjutnya QS Al-Baqarah ayat 233

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا

³⁴ Siska Lis sulistiani, “*Hukum Perdata Islam*” (jakarta: Sinar Grafika, 2018), 183.

سَلَّمْتُمْ مَاءً آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَعَلِمُوا أَنَّ اللَّهَ
بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”. (QS Al-Baqarah:233)

Pada ayat diatas menjelaskan tentang pembayaran upah kepada pekerja harus sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati . Jika anakmu disusukan oleh wanita lain dan bukan oleh ibunya, hal ini boleh dilakukan. Tetapi hendaklah kalian memberikan upah kepada wanita yang telah menyusui anakmu dengan sebaik-baiknya dan sepentasnya. Apabila upah yang diberikan tidaklah sesuai maka akadnya tidak sah, untuk itu pemberi kerja harus jujur dan sesuai atas upah yang akan diberikan kepada pekerja agar salah satu pihak tidak dirugikan dan akadnya sah.

b. As-Sunnah

Selain ayat Al-Qur'an terdapat Hadits mengenai upah mengupah, antara lain sebagai berikut.

1) Hadis Riwayat Ibnu Majah

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”³⁵ (HR. Ibnu Majah, shahih).

³⁵ khumedi ja'far, *Hukum Perdata Islam di Indonesia* (surakarta: Gemilang Publisher, 2019)137.

Maksud hadits diatas adalah untuk pemberi pekerja bersegeralah untuk memberikan hak si pekerja setelah selesai pekerjaannya, hal ini juga dimaksud jika telah ada kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja dalam pengupahan atau pemberian gaji setiap bulan. Dan diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu memberikannya pada waktu yang tepat. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya untuk pemberi pekerjaan memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai, dan juga memberikan gaji ketika pekerja meminta upahnya meskipun pekerjaannya belum selesai.

c. *Ijma*

Landasan *Ijma* adalah semua umat bersepakat, bahwa sewa-menyewa dan upah adalah boleh, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan *ijma'* ini, sekalipun ada beberapa orang di antara mereka yang berbeda pendapat. Umat Islam pada masa sahabat telah berijma' bahwa *ijarah* diperbolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.³⁶ Seperti perkataan Ibnu Qudamah bahwasanya: "semua ahli ilmu dari berbagai zaman dan negara telah menyepakati tentang kebolehan dalam akad sewa-menyewa." Ibnu Rasyid dalam bukunya beliau berkata Bidayatul Mujtahid yaitu mengatakan "sungguh *ijarah* itu diperbolehkan oleh semua *fuqaha amshar* (semua kota).³⁷

3. Rukun dan Syarat Upah Mengupah

a. Rukun Upah Mengupah

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur

³⁶ Sisminawati dan Ahmad Suminto, "Dualisme Akad Ijarah Dan Ijarah Muntahiyah Bit-Tamluk (IMBT) Perspektif Fiqh Muamalah," *Musyarakah: Journal of Sharia Economic (MJSE)* vol 1, no. 1 (2021): 82.

³⁷ Silvia Nur Febrianasari, "2471-7247-1-Sm," *jurnal Ekonomi Syariah*, vol 2, no. 2 (2020): 196.

tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.³⁸

Adapun rukun dalam upah mengupah atau *Ijarah* menurut jumbuh ulama terbagi menjadi empat bagian, yaitu sebagai berikut :³⁹

- 1) *Aqid* (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*. Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu *akad*, maka mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar *mumayyiz* saja.
- 2) Sigat Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sigat akad (*sigatul- aqd*), terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian Islam, *ijab* dan *qabul* dapat melalui: ucapan, utusan dan tulisan, isyarat, secara diam-diam dan dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan syarat *ijab* dan *qabul* pada jual beli, hanya saja *ijab* dan *qabul* dalam *ijarah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.
- 3) Upah (*Ujrah*), yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir*, dengan syarat hendaknya:

³⁸ Caniago, "Ketentuan pembayaran upah dalam Islam.", Jurnal Textura, vol 1, no.5 (2018) :42

³⁹ Ibid.

- a) Upah yang diberikan harus sudah jelas/sudah diketahui jumlahnya. Jika upah tidak jelas/tidak diketahui jumlahnya maka itu akad ijarah tidak sah dengan upah yang belum diketahui/tidak jelas.
 - b) Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
 - c) Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap. Yaitu, manfaat dan pembayaran (uang) sewa yang menjadi obyek sewa-menyewa.
- 4) Manfaat, jika akan mengontrak seorang *musta'jir* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus diketahui sesuai syarat upah. Sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut:
- a) Hendaklah barang yang menjadi objek akad upah- mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
 - b) Hendaklah yang menjadi objek upah mengupah dapat diserahkan kepada pekerja berikut kegunaannya.
 - c) Manfaat dari benda atau upah yang disewa/diberikan adalah perkara yang boleh menurut *shara'* bukan hal yang dilarang.
 - d) Benda/upah yang disewakan/diberikan disyaratkan kekal '*ayn (zat)*nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam

akad.

b. Syarat Upah Mengupah

Selain rukun dalam upah mengupah terdapat syarat-syarat *ijarah* yang berkaitan dengan rukun upah mengupah, yaitu sebagai berikut:⁴⁰

1) Syarat terjadinya akad

Syarat terjadinya akad berkaitan dengan *aqid*, akad dan objek akad. Syarat yang berkaitan dengan *aqid* adalah berakal dan *mumayyiz* menurut Hanafiah dan baligh menurut Syafi'iyah dan Hanabilah. Dengan demikian, akad *ijarah* tidak sah apabila pelakunya (*mu'jir dan musta'jir*) gila atau masih dibawah umur.

2) Syarat *nafaz*(berlangsungnya akad)

Disyaratkan terpenuhinya hak milik atau wilayah (kekuasaan), apabila si pelaku/*aqid* tidak mempunyai hak milik atau wilayah (kekuasaan) seperti akad yang dilakukan oleh *fudhuli*, maka akadnya tidak bisa dilangsungkan dan menurut Hanafiah dan Malikiyah statusnya *mauquf* (ditanggihkan) menunggu persetujuan si pemilik barang. Akan tetapi, menurut Syafi'iyah dan Hanabilah hukumnya batal, seperti halnya jual beli.

3) Syarat sahnya akad

Untuk sahnya *ijarah* harus dipenuhi beberapa syarat yang berkaitan dengan '*aqid* (pelaku), *ma'qud'alaih* (objek), sewa atau upah (*ujrah*) dan akadnya sendiri. Syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Persetujuan kedua belah pihak;
- b) Objek akad yaitu manfaat harus jelas, sehingga tidak menimbulkan perselisihan;
- c) Objek akad *ijarah* harus dapat dipenuhi, baik menurut hakiki maupun syar'i;

⁴⁰ Jurnal Ilmiah dan Ekonomi Islam, "A vailable at <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>" 7, no. 03 (2021): 1935.

- d) Manfaat yang menjadi objek akad harus manfaat yang dibolehkan oleh syara’;
- e) Pekerjaan yang dilakukan bukan fardhu dan bukan kewajiban orang yang disewa (*ājir*) sebelum dilakukannya *ijārah*;
- f) Orang yang disewa tidak boleh mengambil manfaat dari pekerjaannya untuk dirinya sendiri;
- g) Manfaat *ma’qud ‘alaih* harus sesuai dengan tujuan yang dilakukannya akad *ijarah*, yang biasa berlaku umum.

Adapun syarat-syarat yang berkaitan dengan upah (*ujrah*) adalah sebagai berikut: Pertama, upah harus berupa *māl mutaqaawwim* yang diketahui. Kedua, upah atau sewa tidak boleh sama dengan jenis manfaat *ma’qud ‘alaih*.

4) Syarat mengikatnya akad.

Agar akad *ijarah* itu mengikat, diperlukan dua syarat: Pertama, benda yang disewakan harus terhindar dari cacat (*‘aib*) yang menyebabkan terhalangnya pemanfaatan atas benda yang disewa itu. Kedua, tidak terdapat *udzur* (alasan) yang dapat membatalkan akad *ijarah*.

4. Macam-macam Upah Mengupah

Dalam akad *ijarah* jika dilihat dari segi objeknya terbagi menjadi dua macam, yaitu : pertama *ijarah* yang bersifat manfaat atas suatu benda atau barang (*Al-ijarah ala al-Manfa’ah*) dan yang kedua *ijarah* yang bersifat manfaat atas pekerjaan atau jasa (*Al-ijarah ala Al-‘Amal*).

a. *Ijarah* manfaat (*Al-ijarah ala al-Manfa’ah*)

Sesuai dengan namanya *Al-ijarah ala al-Manfa’ah* yaitu memiliki objek utama berupa manfaat yang berhubungan dengan sewa menyewa aset atau properti tertentu kepada orang lain yang membutuhkannya dengan memberikan imbalan berupa biaya sewa. Misalnya seperti sewa menyewa rumah, kendaraan,

pakaian dan lainnya.⁴¹

b. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan (*Al-ijarah ala Al-'Amal*)

Al-ijarah ala Al-'Amal yaitu dengan cara memperkerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai jasa yang disewa. Pihak yang memperkerjakan disebut *musta'jir*, pihak yang bekerja *ajir* dan imbalan atau upah yang diberikan disebut *ujrah*. Artinya, *ijarah* ini berusaha memperkerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu. *Ijarah* ini menurut para ulama hukumnya boleh dengan pekerjaannya harus jelas. *Mu'jir* orang yang memiliki keahlian, tenaga, jasa dan lainnya, kemudian *musta'jir* orang yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan memberikan imbalan tertentu. *Mu'jir* mendapatkan upah (*ujrah*) atas tenaga yang dikeluarkan untuk *musta'jir* dan *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'jir*. Upah (*ujrah*) yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan sesuai dengan kesepakatan bersama.⁴²

Al-ijarah seperti ini ada yang bersifat pribadi seperti yang dilakukan seorang pekerja pembantu rumah tangga, dalam akadnya orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan yang telah memberinya upah. Sedangkan yang bersifat serikat yaitu sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang jahit, tukang sepatu dan lainnya.

5. Sistem Pembayaran Upah Mengupah

Sistem pembayaran upah dalam Islam menolak perilaku yang merugikan pekerja, dalam hal ini segala sesuatu mengenai upah mengupah haruslah dibicarakan dan disepakati secara jelas antara kedua belah pihak. Artinya dalam pemberian upah untuk pekerja hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan. Adapun Secara umum dalam ketentuan syariat Islam mengenai penentuan pembayaran upah ialah sebagai

⁴¹ Yetti Afrida Indra dan Isnaini Desi, "Akad Tabarru' & Tijarah Dalam Tinjauan Fiqih Muamalah" (Bengkulu: CV.Sinar Jaya Berseri, 2022), 68.

⁴² Ibid.

berikut:⁴³

- a. Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai, pemberi kerja harus memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima kepada pekerja sebelum ia bekerja.
- b. Upah yang layak, upah yang layak adalah upah yang diterima pekerja cukup untuk kebutuhan sehari-hari.
- c. Upah dibayarkan secara profesional, upah yang proposional adalah upah yang diberikan kepada setiap pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam proses produksi.
- d. Upah dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.

B. Akad Menurut Hukum Islam

1. Pengertian Akad

Menurut bahasa Arab lafal akad berasal dari beberapa kata: *'aqada – ya'qidu – 'adq* yang persamaan katanya adalah:

- a. *ja'ala 'uqdatan*, yang artinya adalah menjadikan ikatan,
- b. *Akkada*, yang artinya memperkuat dan
- c. *lazima* berarti menetapkan.

Secara bahasa akad mempunyai beberapa arti yaitu pertama menggabungkan sesuatu kemudian mengikatnya, serta segala sesuatu yang menimbulkan ketetapan, kedua akad diartikan sebagai kata sambungan, sambungan yang memegang kedua ujung itu dan mengikatnya dan yang ketiga akad secara bahasa diartikan sebagai janji sebagaimana dijelaskan dalam Al-quran:⁴⁴

بَلَىٰ مَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ ۖ وَآتَىٰ فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

“Sebenarnya barangsiapa menepati janji dan bertakwa, maka sungguh, Allah mencintai orang-orang yang bertakwa”. (*QS Ali Imran : 76*)

⁴³ Fauzi Caniago, “KETENTUAN PEMBAYARAN UPAH DALAM ISLAM,” *Jurnal Textura* vol 5, no. no 1 (2018): 45.

⁴⁴ hendi suhendi, *Fiqh Muamalah* (depok: Rajawali Pers, 2019),45.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ

“Hai orang-orang yang beriman, tepatilah janji-janjimu”. (QS Al-Maidah: 1).

Sedangkan secara istilah akad di kalangan *fuqaha* terbagi dalam dua arti: arti umum dan arti khusus. Arti umum, akad adalah segala sesuatu yang diniatkan oleh seseorang untuk dikerjakan, baik timbul karena satu kehendak, seperti wakaf, pembebasan, talak dan sumpah, maupun yang memerlukan kepada dua kehendak didalam menimbulkannya, seperti jual beli, sewa-menyewa, pemberi kuasa dan gadai. Arti khusus, akad adalah pertalian antara ijab dengan kabul menurut ketentuan syara' yang menimbulkan akibat hukum pada objeknya atau dengan redaksi yang lain.

Menurut kompilasi Hukum Ekonomi syariah, yang dimaksud akad adalah kesepakatan dalam suatu perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk melakukan dan tidak melakukan perbuatan hukum tertentu.

Akad juga merupakan perjanjian tertulis yang memuat *ijab* (penawaran) dan *qabul* (penerimaan). Seperti halnya dalam suatu hubungan kerja harus ada yang mengikat seperti halnya membuat perjanjian tertulis, meskipun dalam Islam ataupun Undang-Undang tidak mengharuskan membuat perjanjian tertulis, sebaiknya agar tidak terjadi kesalahpahaman dikemudian hari membuat perjanjian secara tertulis yang mana disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 50 “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. dan pasal 51 memuat: a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan; b. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.⁴⁵

⁴⁵ MH I Nyoman Mudana, SH, “Pengertian Hukum Ketenagakerjaan,” <https://Simdos.Unud.Ac.Id/> (2016),

Pasal 54 berbunyi: Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:⁴⁶

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan dari definisi-definisi diatas dapat dipahami bahwa akad merupakan keterkaitan antara pertemuan ijab dan kabul yang berakibatkan timbulnya suatu hukum. Ijab adalah penawaran yang diajukan oleh salah satu pihak dan kabul adalah jawaban persetujuan yang diberikan mitra sebagai tanggapan terhadap penawaran pihak yang pertama. Akad tidak akan terjadi apabila pernyataan kehendak masing-masing pihak tidak terkait satu sama lain, karena akad adalah keterkaitan kehendak kedua belah pihak yang melakukan ijab dan kabul. Selain itu akad juga merupakan tindakan hukum dua pihak karena akad adalah pertemuan ijab yang mempresentasikan kehendak dari satu pihak dan kabul yang menyatakan kehendak lain .

2. Rukun dan Syarat Akad

Dalam hukum Islam terbentuknya suatu yang akad yang sah haruslah dipenuhi rukun dan syarat akad. Berikut akan dijelaskan rukun dan syarat akadnya.

a. Rukun Akad

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, akibatnya sesuatu yang terwujud itu terjadi karena adanya unsur-unsur yang membentuknya. Dalam hal ini akad juga terbentuk karena adanya unsur-unsur atau

rukun-rukun yang membentuknya. Rukun yang membentuk akad itu ada empat, yaitu:⁴⁷

1) Dua Pihak atau lebih yang Melakukan Akad

Dua orang atau lebih yang melakukan akad ini adalah dua orang atau lebih yang secara langsung terlibat akad. Kedua belah pihak dipersyaratkan harus memiliki kelayakan untuk melakukan akad sehingga perjanjian atau akad tersebut dianggap sah. Kelayakan terwujud dengan beberapa hal berikut:

Pertama, kemampuan membedakan yang baik dan yang buruk. Yakni apabila pihak-pihak tersebut sudah berakal lagi baligh dan tidak dalam keadaan tercekal. Orang yang tercekal karena dianggap idiot atau bangkrut total, tidak sah melakukan perjanjian.

Kedua, bebas memilih. Tidak sah akad yang dilakukan orang di bawah paksaan, kalau paksaan itu terbukti. Misalnya orang berutang dan butuh pengalihan utangnya, atau orang yang bangkrut, lalu terpaksa menjual barangnya untuk menutupi utangnya.

Ketiga, akad itu dapat dianggap berlaku (jadi total) *bial* tidak memiliki pengandaian yang disebut *khiyar* (hak pilih). Seperti *khiyar syarath* (hak pilih menetapkan persyaratan), *khiyar ar- ru'yah* (hak pilih dalam melihat) dan sejenisnya.

2) Objek Akad (Transaksi)

Yakni benda yang menjadi objek akad, seperti barang yang di jual dalam akad jualbeli, atau sesuatu yang disewakan dalam akad sewa, yang dihibahkan dalam akad hibah, yang digadai dalam akad rahn dan lain-lain.

3) Tujuan Akad

Tujuan akad menurut beberapa ahli hukum Islam kontemporer, dibedakan dengan obyek akad, yang

⁴⁷ Ramli Semmawi, "URGENSI AKAD DALAM HUKUM EKONOMI ISLAM," *Jurnal Ilmiah Al- Syari'ah* vol 8, no (2010): 508.

merupakan rukun ketiga akad. Obyek akad adalah suatu yang karena itu berlaku akibat hukum pokok yang menjadi maksud para pihak. Dengan kata lain, obyek akad merupakan tempat terjadinya akibat hukum, sedangkan tujuan akad adalah maksud para pihak yang bila terealisasi timbul akibat hukum pada obyek tersebut.

4) *Shighat al 'aqd* ialah *ijab* dan *qabul*

Ijab kabul merupakan ungkapan yang menunjukkan kerelaan atau kesepakatan dua pihak yang melakukan kontrak atau akad. Menurut Hanafiyah, ijab adalah ungkapan yang pertama kali dilontarkan oleh salah satu dari pihak yang akan melakukan akad. Ijab kabul dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk pernyataan dari pihak-pihak yang bertransaksi (*shighat*) yang dapat menunjukkan kehendak dan kesepakatan. Bisa dengan ucapan, tindakan, isyarat, atau korespondensi. Ucapan dapat diungkapkan dalam berbagai macam bentuk, yang terpenting dapat merepresentasikan maksud dan tujuannya. Hal hal yang harus diperhatikan dalam *Shighat al 'aqd* ialah :⁴⁸

- a) *Shighat al 'aqd* harus jelas pengertiannya. Kata-kata dalam ijab qabul harus jelas dan tidak memiliki banyak pengertian.
- b) Harus bersesuaian antar ijab dan qabul, tidak boleh berbeda lafazh antar yang berijab dan yang menerima.
- c) Menggambarkan kesungguhan kemauan dari pihak-pihak yang bersangkutan, tidak terpaksa dan saling rela.

b. Syarat Akad

Syarat yang ada dalam akad/perjanjian, dapat

⁴⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (depok: Rajawali Pers, 2019).

dikategorikan menjadi empat macam, yaitu: ⁴⁹

1) Syarat Terbentuknya Akad (*Syuruth al-in'iqad*)

Masing-masing rukun yang membentuk akad memerlukan syarat-syarat berfungsi membentuk akad. tanpa adanya syarat-syarat, rukun akad tidak dapat membentuk akad .

Rukun pertama, yaitu para pihak, harus memenuhi dua syarat terbentuknya akad, yaitu : a) Kecakapan minimal (*Tamyiz*), dan b) Berbilang (*at-ta'addud*).

Rukun kedua yaitu pernyataan kehendak, harus memenuhi dua syarat akad, yaitu: a) Adanya penyesuaian ijab qabul dengan kata lain tercapainya kata sepakat, dan b) Kesatuan majelis akad.

Rukun yang ketiga objek akad harus memenuhi tiga syarat, yaitu: a) Objek itu dapat diserahkan, b) Tertentu atau dapat ditentukan dan c) Objeknya dapat ditransaksikan.

2) Syarat-syarat Keabsahan Akad (*Syuruth ash-Shihhah*)

Rukun-rukun dan syarat-syarat terbentuknya akad memerlukan kualitas tambahan sebagai unsur penyempurna. Dengan memenuhi rukun dan syarat tersebut memerlukan unsur-unsur penyempurna agar menjadikan suatu akad sah. Unsur-unsur penyempurna ini disebut syarat keabsahan akad. Syarat keabsahan dibedakan menjadi dua macam, yaitu syarat-syarat keabsahan umum yang berlaku terhadap semua akad atau paling tidak berlaku terhadap kebanyakan akad, dan syarat-syarat keabsahan khusus yang berlaku bagi masing-masing aneka khusus akad.

3) Syarat Berlakunya Akibat Hukum (*Syuruth an-Nafadz*)

Akad yang sah, yaitu yang telah memenuhi rukun,

⁴⁹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah* (jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007).

syarat terbentuknya dan syarat keabsahannya dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a) Akad *maukuf* , akad yang sah, tetapi belum dapat dilaksanakan akibat hukumnya karena belum memenuhi syarat berlakunya akibat hukum.
 - b) Akad nafiz, yaitu akad yang sah dan dapat dilaksanakan akibat hukumnya karena telah memenuhi syarat berlakunya akibat hukum.
- 4) Syarat mengikatnya akad

Pada dasarnya, akad yang sudah memenuhi rukunya dan syarat terbentuknya, syarat keabsahan maupun syarat akibat hukum yang karena akad tersebut sah dan dapat dilaksanakan akibat hukumnya adalah mengikat para pihak dan tidak boleh salah satu pihak menarik kembali persetujuannya secara sepihak tanpa ada kesepakatan antara pihak lainnya.

Artinya tanggung jawab pihak-pihak dalam Akad (Perjanjian) Dalam berbagai hukum perjanjian, apabila suatu akad (perjanjian) telah memenuhi semua syarat-syaratnya dan menurut hukum perjanjian Islam telah memenuhi rukun dan syarat-syaratnya perjanjian tersebut mengikat dan wajib dipenuhi serta berlaku sebagai hukum. Dengan kata lain perjanjian tersebut menimbulkan akibat hukum yang wajib dipenuhi oleh pihak-pihak terkait.

3. Akibat hukum dari akad

Akibat hukum dalam perjanjian hukum Islam dibedakan menjadi dua bagian, yakni: a. akibat hukum pokok dari perjanjian yang biasa disebut dengan hukum akad (*hukm al aqd*), dan b. akibat hukum tambahan dari perjanjian yang biasa disebut hak-hak akad. Hukum akad yang dimaksud ialah terwujudnya tujuan akad yang menjadi kehendak bersama untuk diwujudkan oleh para pihak melalui perjanjian. Sedangkan akibat hukum tambahan ialah dengan timbulnya hak-hak dan kewajiban pada masing masing pihak dalam rangka mendukung dan memperkuat akibat hukum pokok, seperti hak meminta penyerahan barang oleh pembeli

kepada penjual.⁵⁰

Terciptanya kerelaan serta kecakapan para pihak dalam melakukan akad, merupakan salah satu yang sangat menentukan sah atau tidaknya suatu akad. Terpenuhinya semua rukun, syarat dan asas akad, berimplikasi langsung pada timbulnya akibat hukum baik kewajiban maupun hak-hak para pihak.

Akad yang telah memenuhi rukun dan syarat akad, dinyatakan sebagai akad yang sah akan mengikat para pihak yang melakukan akad. Tindakan para pihak dalam melakukan akad baik atas namanya sendiri atau mewakili orang lain berimplikasi pada timbulnya hak dan kewajiban sebagaimana berikut:⁵¹

- a. Para pihak yang melakukan suatu akad dengan kecakapan sempurna dengan atas nama sendiri, maka akibat hukum dari akad yang dilakukan mengikat kedua belah pihak dan dalam batas tertentu juga mengikat pada hal-hal berikut yaitu:
 - 1) Pengoper hak, baik umum maupun hak khusus seperti ahli warisnya, penerima wasiat, dan pembeli.
 - 2) Kreditur, akibat hukum dari perjanjian yang dibuat oleh seorang debitur pada kreditur berupa berkurangnya atau bertambahnya jumlah jaminan hutang debitur pada kreditur. Hal ini sesuai dengan asas dari hukum perikatan yang menerangkan bahwa semua kekayaan debitur menjadi tanggungan terhadap hutang- hutangnya. Inilah yang dalam hukum Islam dijelaskan bahwa hutang seseorang tidak dapat diwariskan, tetapi hutang tersebut dibebankan terhadap harta si berhutang.
 - 3) Pihak ketiga yang terlibat dan mendapat janji dalam akad tersebut, meskipun pada dasarnya suatu

⁵⁰ Ruslan Abd Ghofur, "Akibat Hukum Dan Terminasi Akad Dalam Fiqh Muamalah," *Jurnal Asas* 2, no. 2 (2010): 6, <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/asas/article/view/1626>.

⁵¹ Ibid.

perjanjian hanya menimbulkan akibat hukum bagi para pihak yang membuatnya dan tidak menimbulkan akibat hukum bagi pihak lain yang tidak terlibat dalam perjanjian. Meskipun demikian ada sebagian pakar yang beranggapan bahwa janji melibatkan pihak ketiga dalam sebuah perjanjian dapat dilakukan, dengan asas bahwa janji tersebut tidak menimbulkan kewajiban bagi pihak ketiga. Jika pihak ketiga menolak maka pihak pembuat janji harus bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan.

Sedangkan jika para pihak mewakili atau untuk dan atas nama orang lain, maka akibat hukumnya kembali kepada orang yang diwakilinya karena wakil hanya sebagai penghubung yang tidak bertanggung jawab atas pelaksanaan perjanjian.

- b. Akibat hukum akad yang dilakukan wakil, ada saatnya seorang wakil membuat perjanjian atas nama dan untuk asli (orang yang diwakili). Akibat hukum pokok maupun tambahan kembali kepada asli, karena dalam hal ini wakil hanya sebagai penghubung yang tidak memikul tanggung jawab seperti pada akad-akad pelepasan dan riil.
- c. Para pihak berakad dengan dirinya sendiri. Hal ini dapat dilakukan oleh ayah yang mewakili anaknya, kakek yang mewakili cucunya dan wali (yang diangkat ayah atau kakeknya) untuk mewakili anak dibawah umur. Terlebihnya, tidak dibenarkan para pihak untuk berakad dengan diri sendiri karena pada dasarnya Hukum Islam melarang seseorang berakad dengan dirinya sendiri, baik dengan menjadi wakil dari satu pihak dan dalam waktu yang sama menjadi pihak asli, atau menjadi wakil dari dua pihak berbeda sekaligus.

C. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja Karyawan

Tenaga kerja atau karyawan merupakan aspek penting

didalam struktur ekonomi suatu perusahaan, yang mana kinerja suatu perusahaan berasal dari karyawan yang bekerja baik dari segi pemikirannya maupun dari tenaganya.⁵² Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Karyawan merupakan orang yang bekerja di suatu perusahaan, lembaga dan lain sebagainya yang kemudian akan mendapatkan upah (gaji) dari pekerjaannya.⁵³

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan pengertian tenaga kerja pada Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵⁴

Dalam Islam dijelaskan tentang tenaga kerja yaitu, Manusia diciptakan sebagai makhluk Allah SWT di muka bumi, untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya alam yang ada dimuka bumi ini, hal ini tentu dibutuhkan tanggung jawab serta peran manusia untuk memanfaatkan serta mengelola sumber daya tersebut. Dalam mengoptimalkan peran manusia dalam mengelola sumber daya alam ini Allah SWT memerintahkan manusi untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.⁵⁵

Artinya dapat dipahami bahwa manusia wajib menjadi tenaga kerja yang produktif, dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi, keluarga maupun kebutuhan manusia lainnya. Dan dalam perintahnya pula melarang manusia untuk bermalas-malasan dan berputus asa dari rahmat Allah SWT, Al- Qur'an Surah Al-Insyirah ayat 7

⁵⁶

⁵² Aksin & Nur, "Jurnal Meta Yuridis Volume 1 No.2 Tahun 2018," *Meta Yuridis* 1, no. 2 (2018): 72.

⁵³ Kanyaka Prajnaparamita, "Perlindungan Tenaga Kerja Anak," *Administrative Law and Governance Journal* 1, no. 2 (2018): 116.

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ "Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari'at Islam," *Jurnal Ilmiah Al-Syari'ah* 3, no. 1 (2016): 31, <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.

⁵⁶ Ibid.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ^{٥٧} (الشرح/94: 7)

” Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)” (QS Al-Insyirah:7).

Maka dapat dipahami dari beberapa pengertian diatas, tenaga kerja karyawan merupakan seseorang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga, atau lain sebagainya menghasilkan barang atau jasa, yang kemudian akan mendapatkan upah atau hasil dari yang ia kerjakan.

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Karyawan

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁵⁷

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang memuat hak-hak dan kewajiban tenaga kerja atau karyawan. Adapun hak-hak dan kewajiban tenaga kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

a. Hak-Hak Karyawan

- 1) Hak memperoleh upah, seseorang rela bekerja dan menghabiskan waktunya untuk memperoleh upah untuk itu salah satu hak tenaga kerja karyawan yaitu dengan memperoleh upah dari hasil ia bekerja.⁵⁸ Yang mana disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat 1: (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak

⁵⁷ Fleine Sampel, “Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut Uu No. 13 Tahun 2003,” *Lex Et Societatis* Vol 3, no. No 9 (2015): 81.

⁵⁸ Iman Setya Budi dan Arie Syantoso, “Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah,” *Al-Iqtishadiyah : Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 4, no. 1 (2018): 107, <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/IQT/article/view/1691>.

bagi kemanusiaan.

- 2) Hak Mendapatkan Kesempatan & Perlakuan yang Sama, seseorang yang bekerja harus mendapatkan keadilan dalam mendapatkan kesempatan serta perlakuan yang sama dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.⁵⁹ Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5 : Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- 3) Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja. Dengan adanya pelatihan kerja untuk karyawan, hal ini dapat meningkatkan produktifitas seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, yaitu berupa pembekalan untuk setiap karyawan dengan keterampilanya masing-masing. Dengan begitu kinerja produktifitas karyawan akan meningkat dan karyawan akan lebih merasakan kebahagiaan karena pekerjaan yang ia tekuni memiliki nilai manfaat yang tinggi. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 11 : Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 4) Hak mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Setiap karyawan yang bekerja wajib mendapatkan hak fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan untuk meminimalisir resiko yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat 1: mewajibkan bahwa Pemberi Kerja haruslah menyediakan fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/buruh yang mereka pekerjakan.

⁵⁹ Ibid.

- 5) Hak mendapatkan waktu istirahat dan cuti. Pemberi kerja wajib memberikan waktu istirahat dan waktu cuti kepada karyawan yang telah bekerja sesuai ketentuan bersama. Disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79: Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
 - 6) Hak ibadah. Pemberi kerja wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 80 : Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- b. Kewajiban Karyawan
- 1) Karyawan wajib patuh kepada aturan perusahaan yang telah ditetapkan.
 - 2) Karyawan wajib memberikan aspirasi yang demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki.
 - 3) Karyawan wajib ikut serta dalam memajukan perusahaan.
 - 4) Karyawan wajib memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan tempat ia bekerja.

Dengan terpenuhinya hak dan kewajiban, maka lingkungan berkerja akan menjadi lebih kondusif.

D. Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum tertulis dan norma hukum tidak tertulis. Adapun tenaga kerja yaitu seseorang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang berguna bagi dirinya

sendiri ataupun masyarakat lainnya, contoh tenaga kerja yaitu seperti pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan lain sebagainya.⁶⁰ Artinya hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja .

Dahulu hukum ketenagakerjaan juga disebut dengan hukum pemburuan. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum pembahuruan yaitu sebagai berikut:⁶¹

- a. A.H Molenaar. “hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha.
- b. Mr. M.G. Levenbach. “hukum perburuhan sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
- c. Mr. N.E.H. van Esveld. “tidak membatasi lapangan hukum perburuhan pada hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan. “hukum perburuhan meliputi pulapekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.
- d. Mr.S. Mok.”\hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah perintah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang langsung berkaitan dengan pekerjaan itu.
- e. I. L.O.”labour Law includes all the controls that regulate, direct and protect management and labour. Artinya hukum perburuh itu meliputi semua pengawasan yang mengatur, membina dan melindungi baik buruh maupun pengusaha.

⁶⁰ Devi Rahayu, “Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan” (surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), 5.

⁶¹ Ibid.

- f. Prof Iman Soepomo S.H. “hukum perburuhan adalah himpunan perturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja dengan orang lain dengan menerima upah.

Hukum Ketenagakerjaan merupakan Hukum yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dengan Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan Memberikan Perlindungan Kepada Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kesejahteraan dan Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja dan Keluarganya.⁶²

2. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan adalah suatu keadaan dimana berlakunya hukum ketenagakerjaan tersebut, terdapat 4 ruang lingkup hukum ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

- a. Ruang lingkup menurut pribadi

Ruang lingkup menurut pribadi ini berkaitan dengan siapa atau dengan apa kaidah hukum itu berlaku. Ruang lingkup menurut pribadi ini meliputi :⁶³

- 1) Pekerja

Pada zaman penjajahan Belanda, yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang yang bekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain sebagainya. Pada tahun 1074 melalui Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila, Istilah buruh direkomendasikan diganti dengan kata pekerja. Karena istilah buruh dianggap kurang pantas karena setiap kali mendengar kata buruh maka orang-orang akan memikirkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah.

Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pekerja

⁶² Ujang Charda S., “Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja,” *Jurnal Wawasan Yuridika* 32, no. 1 (2016): 2.

⁶³ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan, Literasi Nusantara*, 2020.

digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2) Pemberi kerja

Dalam Pasal 1 ayat 4 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja merupakan perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memberi pekerjaan atau mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar gaji atau imbalan dalam bentuk lain.

Merujuk kepada UU No. 13 Tahun 2003, dimana kata perseorangan memberikan arti yang luas dalam ketenagakerjaan. Arti ini mencakup ibu rumah tangga dalam konteks pemberi kerja, sehingga dalam hal ini Asisten Rumah Tangga (ART) yang dipekerjakan oleh Ibu rumah tangga haruslah mendapatkan perlindungan hak sesuai Undang-Undang ketenagakerjaan.

3) Pemerintah

Peran pemerintah dalam hal ketenagakerjaan menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan pengolahan ketenagakerjaan di Indonesia. Pemerintah dalam hal ini berperan sebagai kontrol hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja agar tetap adil tidak merugikan pihak manapun. Bentuk keterlibatan pemerintah dalam soal-soal ketenagakerjaan tampak jelas dari adanya instansi-instansi yang berwenang dan mengurus soal-soal bekerjanya tenaga kerja tersebut.

b. Ruang lingkup menurut waktu

Ruang lingkup ini berkaitan dengan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh suatu hukum yang berlaku .

c. Ruang lingkup menurut wilayah

Ruang lingkup menurut wilayah ini berkaitan dengan

terjadinya suatu peristiwa hukum yang diberi batas-batas atau dibatasi oleh kaidah hukum.

d. Ruang lingkup menurut hal ikhwal

Ruang lingkup ini berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari sebuah kaidah.



DAFTAR PUSTAKA

- Aksin & Nur. "Jurnal Meta Yuridis Volume 1 No.2 Tahun 2018." *Meta Yuridis* 1, no. 2 (2018): 72.
- Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syariah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.
- Azizah, Nurul. "Telaah Analisis Terhadap Outsourcing dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perspektif Hukum Islam." *Journal of Islamic Studies* vol 06 (2019): 203.
- Bapak Rizky Putra Ramadhan Karyawan. "Wawancara." PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung, 2023.
- Basith, Junaidi. *Asas Hukum Ekonomi & Bisnis Islam, Cet I*. Surabaya: UINSA Press, 2014.
- Budiasih, Yanti. "Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada PT. XX Di Jakarta." *Liquidity* 1, no. 2 (2018).
- Caniago, Fauzi. "Ketentuan pembayaran upah dalam islam." *Jurnal Textura* Vol. 1, no. No. 5 (2018): 39.
- . "KETENTUAN PEMBAYARAN UPAH DALAM ISLAM." *Jurnal Textura* vol 5, no. no 1 (2018): 45.
- Charda S., Ujang. "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurnal Wawasan Yuridika* 32, no. 1 (2016): 2.
- Chaudry muhammad sharif. *Sistem ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Dini, Rahmatul. "Analisis Hukum Fiqih Islam Dalam Praktik Pemotongan Upah Asuransi Karyawan Pada Bank Sumut Syariah Di Kota Medan." skripsi universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2021.

Dokumentasi. “Produk-Produk Produksi PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung,” 2023.

———. “Sejarah PT Trigunung , Sukabumi, Bandar Lampung,” 2023.

———. “Struktur Organisasi PT Trigunung, Sukabumi, Bandar Lampung,” 2023.

———. “Visi dan Misi PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung,” 2023.

famus, dido. “Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan di Kedai Ketan Darmo.” Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019.

Faozi M. Mabruhi dan Rahmiyanti Putri Inggi. “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam.” *jurnal penelitian hukum* vol 4, no. no 1 (2016): 14.

Febrianasari, Silvia Nur. “2471-7247-1-Sm.” *jurnal Ekonomi Syariah* vol 2,no 1, no. 2 (2020): 196.

Ghofur, Ruslan Abd. “Akibat Hukum Dan Terminasi Akad Dalam Fiqh Muamalah.” *Jurnal Asas* 2, no. 2 (2010): 6.
<http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/asas/article/view/1626>.

Ghofur, Ruslan Abdul. “Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam.” 10. Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.

Hanum, Fauziah, Aulia Rahman, Asmaul Husna, Akuntansi Syariah, Akuntansi Syariah, Universitas Muhammadiyah, dan Sumatera Utara. “A vailable at <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>” 8, no. 03 (2022): 1933.

Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan. Literasi Nusantara*, 2020.

harun. “Fiqh Muamalah.” 1. surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017.

- I Nyoman Mudana, SH, MH. “Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.” *Https://Simdos.Unud.Ac.Id/* (2016).
https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/b90e84da7b658e8bd8b1f65153e259af.pdf.
- Ibu Alicia Djauharie HRD Perusahaan. “Wawancara.” PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung, 2023.
- Ibu Siti Tamara Pratiwi Karyawan. “Wawancara.” PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung, 2023.
- Ibu Trisila Handayani Karyawan. “Wawancara.” PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung, 2023.
- Ilmiah, Jurnal, dan Ekonomi Islam. “A vailable at <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>” 7, no. 03 (2021): 1935.
- Iman Setya Budi, dan Arie Syantoso. “Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah.” *Al-Iqtishadiyah : Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 4, no. 1 (2018): 107. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/IQT/article/view/1691>.
- Indra, Yetti Afrida, dan Isnaini Desi. “Akad Tabarru’ & Tijarah Dalam Tinjauan Fiqih Muamalah.” 68. Bengkulu: CV.Sinar Jaya Berseri, 2022.
- ja’far, khumedi. *Hukum Perdata Islam di Indonesia*. surakarta: Gemilang Publisher, 2019.
- kemdikbud.go.id. “bantuan kbbs daring.” Last modified 2016. Diakses Oktober 27, 2022.
<https://kbbs.kemdikbud.go.id/Beranda/Bantuan>.
- KEMENPERIN. “Undang - Undang RI No 13 tahun 2003.” *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).
- Mohammad, Nazir. “metode penelitian.” 63. jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.

- Mukaromah, Hajar, Waluyo Sudarmaji, dan Lutfiana Ulfa. "Pemberian Upah Terhadap Petugas Ili-Ili Desa Tanjungsari dalam Perspektif Hukum Syariah." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 03 (2021). <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>.
- Muzakki, M Harir, dan Ahmad Sumanto. "Abstract: An Overview of Islamic Law on the Ricefields Plowing Contracts in Klesem." *Al-'Adalah* (2017): 487.
- Nur Permadi, Utari. "Tinjauan Hukum Islam Tentang Tentang Upaah Mengupah Buruh Tani Tanpa Akad Di Awal." Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2019.
- Nurdin Ismail dan Sri Hartati. "Metodologi Penelitian Sosial." 178. surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Prajnaparamita, Kanyaka. "Perlindungan Tenaga Kerja Anak." *Administrative Law and Governance Journal* 1, no. 2 (2018): 116.
- PUSPITASARI, MAYA. "Kerjasama Dalam Lembaga Pendidikan Berdasarkan Tafsir Al-Qur'an Surat Al-Maidah Ayat 2." *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran* 2, no. 3 (2022): 216.
- Rahayu, Devi. "Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan." 5. surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Rijali, Ahmad. "Analisis Data Kualitatif." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2019): 84.
- Rohidin. "PENGANTAR HUKUM ISLAM." 4. Yogyakarta: Lintang Rasi Aksara Books, 2016. https://www.google.co.id/books/edition/BUKU_AJAR_PENGANTAR_HUKUM_ISLAM/6lw9DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Ahmad+Rofiq,+Hukum+Perdata+Islam+Di+Indonesia,+Jakarta%3B+PT.+Raja+Grafindo+Persada,+2013,+hlm.+51.&prints=frontcover.

Sampel, Fleine. "Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut Uu No. 13 Tahun 2003." *Lex Et Societatis* Vol 3, no. No 9 (2015): 81.

Semmawi, Ramli. "URGENSI AKAD DALAM HUKUM EKONOMI ISLAM." *Jurnal Ilmiah Al-Syari'ah* vol 8, no (2010): 508.

Sisminawati, dan Ahmad Suminto. "Dualisme Akad Ijarah Dan Ijarah Muntahiyah Bit-Tamlik (IMBT) Perspektif Fiqh Muamalah." *Musyarakah: Journal of Sharia Economic (MJSE)* 1, no. 1 (2021): 82.
<https://journal.umpo.ac.id/index.php/MUSYROKAH/article/view/4167>.

Siyoto, Sandu, dan m.ali Sodik. "Dasar Metodologi Penelitian." 64. Yogyakarta: literasi media publishing, 2015.

suhendi, hendi. *Fiqh Muamalah*. depok: Rajawali Pers, 2019.

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. depok: Rajawali Pers, 2019.

sulistiani, Siska Lis. "Hukum Perdata Islam." 183. jakarta: Sinar Grafika, 2018.

umar husein. *Metode Penelitian Untuk Sekripsi dan Tesis Bisnis*. jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999.

Winarni,f dan Sugiyarso, g. *Administrasi Gaji dan Upah*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.

"Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari'at Islam." *Jurnal Ilmiah Al-Syari'ah* 3, no. 1 (2016): 31.
<https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.