

**PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DI BAWAH UPAH
MINIMUM KOTA (UMK) DALAM TINJAUAN HUKUM
EKONOMI SYARIAH DAN HUKUM POSITIF
(Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan)**

SKRIPSI

Oleh :
RENALDI MARIO
NPM : 1921030450

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah



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

**PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DI BAWAH UPAH
MINIMUM KOTA (UMK) DALAM TINJAUAN HUKUM
EKONOMI SYARIAH DAN HUKUM POSITIF
(Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan)**

SKRIPSI

Oleh :
RENALDI MARIO
NPM : 1921030450



Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Pembimbing I: Dr.Gandhi Liyorba Indra, S.Ag., M.Ag.
Pembimbing II: Gatot Bintoro Putro Aji, M.E.,Sy

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

ABSTRAK

Memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, bahwasanya merupakan hak dari tiap warga negara, yang merupakan kebutuhan mendasar bagi warga negara. Salah satu kegiatan transaksi dalam Islam adalah sewa-menyewa yang disebut *ijarah*. *Ijarah* disini bukan hanya pemanfaatan barang tetapi juga tenaga atau jasa dengan imbalan yang di sebut dengan upah. *Ijarah* adalah menukar sesuatu dengan ada imbalanya, di terjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa dan upah mengupah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Praktik Pengupahan Karyawan Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan? Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Dan Hukum Positif Tentang Praktek Upah Mengupah Pada Karyawan Di Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan?

Jenis Penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif data yang dikumpulkan berupa kata-kata dan bukan angka angka. Penelitian ini yaitu penelitian lapangan (*Field research*), yaitu suatu penelitian yang dilakukan dilokasi penelitian dengan mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena dan suatu keadaan ilmiah. Adapun Sampel dan Populasi dalam penelitian ini berjumlah 6 Orang karyawan.

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pemberian upah di bawah UMK yang diterapkan oleh pemilik Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan itu Dalam Hukum Ekonomi Syariah hukumnya "Mubah" karna tidak ada salah satu pihak yang dirugikan dan semua rukun dan syarat terpenuhi. Sedangkan dalam Tinjauan Hukum Positif mengenai upah dengan satuan waktu pasal 17 Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 dan Pasal 90 Ayat (1) dilanggar yang dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Kata Kunci: Upah, Upah Minimum Kota (UMK).



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

Alamat : Jalan, Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung (0721703660)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Renaldi Mario
NPM : 1921030450
Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Praktik Pengupahan Karyawan Di Bawah Upah Minimum Kota (Umk) Dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif (Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Juli 2023



Renaldi Mario
NPM 1921030450



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

Alamat : Jalan, Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung (0721703660)

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DI
BAWAH UPAH MINIMUM KOTA (UMK)
DALAM TINJAUAN HUKUM EKONOMI
SYARIAH DAN HUKUM POSITIF (Studi Pada
Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan)**

**Nama : Renaldi Mario
NPM : 1921030450.
Jurusan : Syariah
Fakultas : Hukum Ekonomi Syariah**

MENYETUJUI

Telah dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang
Munaqosyah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan
Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Gandhi Livorba Indra, S.Ag.,M.Ag.

Gatot Bintoro Putro Aji, S.H.,M.E.Sy

NIP. 197504282007101003

NIP. 198311232019031005

Mengetahui

Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Khoiruddin, M.S.I

NIP. 197807252009121002



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

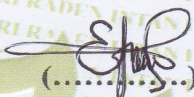
Alamat : Jalan, Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung (0721703660)

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DI BAWAH UPAH MINIMUM KOTA (UMK) DALAM TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN HUKUM POSITIF (Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan)”** disusun oleh, **Renaldi Mario NPM 1921030450** Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, telah di ujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Syari’ah UIN Raden Intan Lampung, pada hari/tanggal: **Kamis/27 Juli 2023.**

TIM PENGUJI

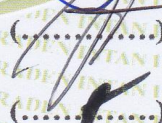
Ketua : Eti Karini, S.H., M.Hum.


(.....)

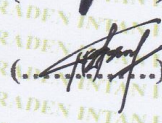
Sekretaris : Li’izza Diana Manzil, S.H.I., M.H.


(.....)

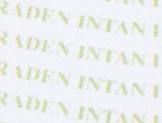
Penguji I : H. Rohmat, S.Ag., M.H.I.


(.....)

Penguji II : Dr. Gandhi Liyorba Indra, S.Ag., M.Ag.


(.....)

Penguji III : Gatot Bintoro Putro Aji, S.H., M.E.Sy.


(.....)



**Mengetahui,
Dekan Fakultas Syariah**

Dr. Fala Fadhiah Nur, M.H.

08081993032002

MOTTO

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ
كُنَّ أُؤَلِّدْتِ حَمَلًا فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ
أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاَسَرْتُم فَسْتَزِيعٌ لَهُ أُخْرَىٰ ﴿٦﴾

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”. (Q.S At-Thalaaq:6)



PERSEMBAHAN

Dengan Segala kerendahan hati mengucapkan Alhamdulillah dan penuh rasa syukur kepada Allah Swt untuk segala nikmat dan kekuatan yang telah diberikan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini, dan dengan Rahmat-Nya karya ini dapat diselesaikan. Skripsi ini peneliti persembahkan sebagai tanda kasih sayang, rasa terima kasih dan tanggung jawab tak terhingga kepada :

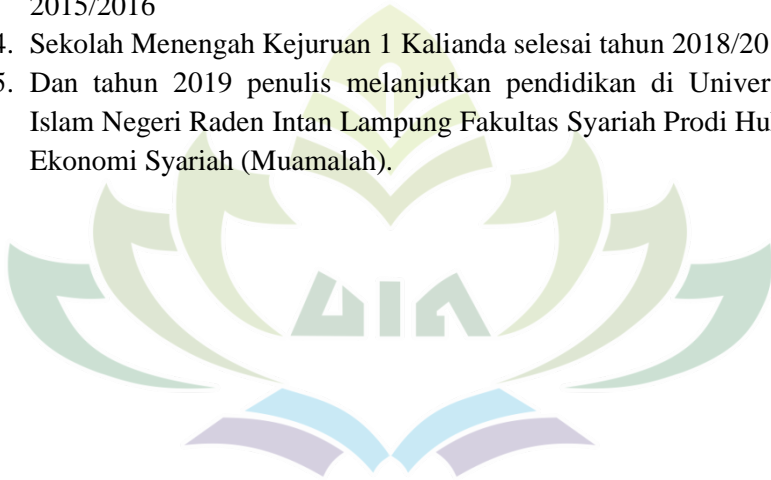
1. Kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahku Rusman Erfani dan Ibuku Rosmala Dewi, terima kasih atas do'a yang selalu dipanjatkan untuk kelancaran dan kesuksesanku. Selalu memberikan semangat, arahan, bimbingan dan perhatian dengan kasih sayang yang tak terhingga. Terima kasih atas setiap tetes keringat yang keluar di punggungmu dan Terima kasih kepada Ibuku yang telah mengasuh, mendidik dan membiayaiiku sampai kuliah ini. Berkat pengorbanan kalian, jerih payah kalian dan motivasi yang selalu kalian berikan membuatku semangat kuliah dan bisa menyelesaikan skripsi ini sampai akhir dan semoga Allah Swt selalu mengabulkan doa-doa yang kalian langitkan
2. Keluarga Besar Karya Yunus Desa Palembang Kec.Kalianda yang tak bisa saya sebut satu persatu terima kasih atas segala kesempatan, dukungan, doa dan semangat dari kalian hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Alamamter UIN Raden Intan Lampung yang saya banggakan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Renaldi Mario lahir di Sleman, 26 Februari 2001 sebagai anak ke-3 dari 3 bersaudara, anak pertama bernama Dian Pratiwi dan anak ke-2 Dina Faradila dari pasangan Bapak Rusman Erfani dan Ibu Rosmala Dewi.

Berikut riwayat pendidikan penulis :

1. Pendidikan dimulai dari Taman Kanak-kanak Dharma Wanita Yogyakarta dan selesai tahun 2006
2. Sekolah Dasar Negeri 2 Palembang Kec.Kalianda dan selesai tahun 2012/2013.
3. Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Selatan selesai tahun 2015/2016
4. Sekolah Menengah Kejuruan 1 Kalianda selesai tahun 2018/2019
5. Dan tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Syariah Prodi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah).



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum wr.wb.

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Tiada kata yang pantas diucapkan selain ucapan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayahnya sehingga penyusun dapat menyelesaikan karya ilmiah skripsi ini dengan berjudul **“PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DI BAWAH UPAH MINIMUM KOTA (UMK) DALAM TINJAUAN HUKUM EKONOMI ISLAM DAN HUKUM POSITIF “(Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan)** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, para sahabat, dan para pengikutnya yang setia kepadanya hingga akhir zaman.

Skripsi ini ditulis dan diselesaikan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam bidang ilmu Syariah (S.H.).

Dalam proses penulisan skripsi ini, tentu saja tidak merupakan hasil usaha sendiri, banyak sekali menerima motivasi bantuan pemikiran, material dan moril dan partisipasi dari berbagai pihak, oleh karena itu tidak lupa dihanturkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaludin, M.Ag., Ph.D., selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr.Hj. Efa Rodiah Nur, M.H selaku Dekan Fakultas Syariah.
3. Bapak Khoirudin, M.S.I. selaku Ketua prodi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Bapak Dr.Gandhi Liyorba Indra, S.AG., M.AG sebagai pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan saran kepada penulis dengan penuh rasa tanggung jawab dan ikhlas selama penyusunan skripsi ini sehingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Gatot Bintoro Putro Aji, M.E.Sy. sebagai pembimbing II

- yang telah memberikan bimbingan, arahan dan saran kepada penulis selama penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen staf karyawan fakultas syariah yang telah mendidik, memberikan waktu dan layanannya dengan tulus dan ikhlas selama menuntut ilmu di Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung.
 7. Bapak Sutarno dan Ibu Heli Nurjannah sebagai pemilik Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan.
 8. Kepada Bpk Ust. Muhammad Lekok SL terima kasih sudah mendidik , mengarahkan dan mengajak ku ke dalam lingkungan yang baik.
 9. Teruntuk kedua kakaku Dian Pratiwi dan Dina Faradila terima kasih sudah memberikan aku advice dan arahan selama kuliah ini dan semoga aku bisa membanggakan kalian kelak.
 10. Kepada Keluarga Besar TPA Shoolihun Rojaaun terima kasih atas segala manfaat ilmu yang diberikan kepada aku baik untuk Abang , kakak , dan rekan rekan seperjuangan dalam belajar agama.
 11. Kepada Tesya Amalia terima kasih sudah menemani , menyemangati, dan membantu dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
 12. Khusus kepada KelazZz Squad terima kasih sudah membuat kenangan yang indah dalam proses penyelesaian skripsi ini , tawa , sedih , suka dan duka kita lalui bersama melihat satu persatu keluarga ini bisa menyelesaikan skripsi ini , terutama buat abang Raam Al Damak yang telah mengajari dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
 13. Terima Kasih kepada teman2 Muamalah kelas I yang telah membantu menyemangati dan mendoakan hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Wasalamualaikum wr.wb.

Bandar Lampung, Juli 2023

Renaldi Mario
NPM 1921030450

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	3
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	7
H. Metode Penelitian	12
I. Sistematika Penulisan	17

BAB II LANDASAN TEORI

A. Upah Dalam Hukum Ekonomi Syariah	19
1. Pengertian Upah Dalam Hukum Ekonomi Syariah (Ijarah).....	19
2. Rukun dan Syarat Upah (Ijarah)	20
3. Macam-Macam Upah (Ijarah)	25
4. Waktu Pembayaran dan Berakhirnya Akad Upah (Ijarah).....	26
5. Landasan Hukum Islam	26
B. Upah Dalam Hukum Positif	29
1. Pengertian Upah	29
2. Penetapan Upah Minimum	30
3. Landasan Hukum Positif.....	31

BAB III DESKRIPSI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
1. Sejarah Berdirinya Bakso Rudal Kalianda	

Lampung Selatan	39
2. Visi Misi Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan	40
3. Letak Geografis Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan	40
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian	41

BAB IV ANALISIS DATA

A. Praktik Pengupahan Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan	53
B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif Tentang Praktik Pengupahan Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan	54

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	59
B. Rekomendasi	59

**DAFTAR RUJUKAN
LAMPIRAN**



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi yang berjudul “Praktik Pengupahan Karyawan DI Bawah UMK Dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif (Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan)”. Sebagai kerangka guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami proposal ini. Maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti makna dari beberapa istilah yang terikat dalam tujuan skripsi ini.

Dengan adanya penegasan pada judul tersebut diharapkan tidak terjadi kesalahan pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan disamping ini langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas untuk itu perlu diuraikan pengertian dari istilah yang ada di dalam judul tersebut sebagai berikut :

1. Praktik

Praktik adalah suatu sikap belum otomatis terwujud dalam suatu tindakan (*overt behaviour*). Untuk terwujudnya sikap menjadi suatu perbedaan nyata diperlukan faktor pendukung atau suatu kondisi yang memungkinkan, antara lain adalah fasilitas. Di samping fasilitas, diperlukan faktor dukungan (*support*) dari pihak lain, misalnya suami atau istri, orang tua atau mertua sangat penting untuk mendukung praktik.¹

2. Pengupahan

Pengupahan adalah Ijarah berasal dari kata *Ajaro* menurut etimologi *ijarah* berarti *Ba'u Manfaat* (menjual manfaat).² Pemilik yang menyewakan manfaat disebut *mu'ajjir* (orang yang menyewakan). Sedangkan pihak lain yang memberikan sewa disebut *musta'jir* (orang yang menyewa atau penyewa). Sesuatu yang diadakan untuk diambil manfaatnya disebut

¹ A S Attafi Samsiyah, “Pengaruh Jam Dinding Peningkat Terhadap

² H Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat* (Amzah, 2022), 118.

ma'jur (sewaan), sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah).³

3. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.⁴

4. Upah Minimum Kota (UMK)

Upah minimum adalah upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.⁵

Upah Minimum Kota adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh didalam lingkungan usaha atau kerjanya pada suatu Kabupaten / Kota pada suatu tahun tertentu.⁶

5. Hukum Ekonomi Syariah

Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah adalah merujuk kepada hukum-hukum Allah dalam masalah-masalah yang berkaitan dengan keduniaan dan segala bentuk transaksi yang membolehkan tukar menukar barang atau jasa.⁷

6. Hukum Positif

Terminologi hukum positif berasal dari istilah “*positive recht*” (Belanda). Terminologi “hukum positif” dipergunakan untuk membedakannya dengan terminologi hukum alam

³ Ninayaroh Ninayaroh, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyewaan Room Chat Camfrog*” (UIN Sunan Ampel Surabaya, 2012), 18.

⁴ Analisa Putri, “*Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam (Studi Kasus Di PT Mitratani Dua Tujuh Kota Jember)*.” (Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, n.d.).

⁵ Daniel Collyn Damanik and Rika Suriyanto Zalukhu, “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum Kota (UMK) Di Kota Pematangsiantar,*” *Jurnal Ekuilnomi* 3, no. 1 (2021), 42.

⁶ Ibid.

⁷ M Cholil Nafis, “*Teori Hukum Ekonomi Syariah,*” 2011, 24.

(*natural law*), dan juga untuk membedakannya dengan terminologi hukum yang akan ada (*ius constituendum*). Terminologi hukum positif juga digunakan untuk membedakan dengan terminologi hukum yang tidak dipositifkan, yaitu norma-norma hukum tidak tertulis yang berlaku dan ditaati oleh masyarakat, yang selanjutnya disebut “hukum yang berlaku saat ini”.⁸

B. Latar Belakang

Memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, bahwasanya merupakan hak dari tiap warga negara, yang merupakan kebutuhan mendasar bagi warga negara.⁹ Hal tersebut tersirat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni dalam Pasal 27 ayat (2). Prinsip yang terkandung dalam ketentuan konstitusional yang dijabarkan di atas juga berkaitan dengan upaya perlindungan bagi tenaga kerja yang bermaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh.¹⁰ Hal itu juga senada dengan tujuan pembangunan nasional, yang tujuannya memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh Rakyat Indonesia yang adil dan makmur.¹¹

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundangan-undangan. Hak pekerja dalam bentuk upah ini adalah sebagai imbalan dalam bentuk uang dari pemberi kerja yang dibayarkan sesuai dengan kesepakatan kerja, perjanjian, ataupun

⁸ Slamet Suhartono, “*Hukum Positif Problematik Penerapan Dan Solusi Teoritiknya*,” DiH: Jurnal Ilmu Hukum 15, no. 2 (2020), 201.

⁹ I Gede, N Putu Saputra, And I Wayan Wiryawan, “*Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Bangunan Pada Ud. Wirajaya Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*,” Jurnal Kertha Semaya 8, No. 4 (2020) 3.

¹⁰ I Made Udiana, “*Kedudukan Dan Kewenangan pengadilan Hubungan Industrial*” (Universitas Airlangga, 2013), 4.

¹¹ Ridita Aulia And I Made Mahartayasa, “*Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja*,” Karya Ilmiah, Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2018, 3.

sesuai dengan aturan perundang-undangan. Upah ini merupakan salah satu sarana yang digunakan sebagai upaya dalam meningkatkan kesejahteraan dari para pekerja itu sendiri.¹²

Guna menstarakan standar upah, maka pemerintah menetapkan upah minimum dimana upah minimum ini berbeda di tiap-tiap daerahnya, dalam hal ini maka pengusaha tidak diperkenankan memberikan upah dibawah upah minimum sesuai yang telah ditetapkan,¹³ ini senada seperti yang ditentukan pada Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Kebijakan upah minimum merupakan salah satu cara mewujudkan penghasilan yang layak bagi buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan buruh itu sendiri tanpa mengabaikan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.¹⁴ Dalam rangka menetapkan upah kerja hanya ada satu cara yaitu mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja.¹⁵ Bagi pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaan swasta, perbedaan-perbedaan dalam penetapan upah minimum ini didasarkan atas tingkat sifat, jenis pekerjaan, serta kemampuan dalam masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda.

Dalam Islam *Muamalah* adalah aturan-aturan (hukum) Allah SWT, yang ditujukan untuk mengatur kehidupan manusia dalam urusan keduniaan dan urusan yang berkaitan dengan urusan duniawi dan sosial kemasyarakatan. Dalam arti sempit, *fiqh muamalah* menekankan keharusan antar manusia dengan cara memperoleh mengatur, mengelola, dan mengembangkan *Mal* (harta benda). Adapun yang termasuk dalam muamalah antara lain

¹² Asri Wijayanti, "*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Sixth Edit)*," Jakarta: Sinar Grafika, 2016, 107.

¹³ Griselda Nadya Billy and R Ibrahim, "*Kewajiban Pengusaha Dalam Pemberian Upah Minimum Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 72/PUU-XIII/2015*," Jurnal Hukum Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana 7, no. 04 (2019), 3.

¹⁴ I Gusti Made Chandra Wijaya, I Nyoman Darmadha, And I Nyoman Mudana, "*Pelaksanaan Peraturan Gubernur No 87 Tahun 2018 Terhadap Pemberian Upah Minimum Pekerja Pada Cv. Dwi Makmur Abadi Di Kota Denpasar*," 2019, 8.

¹⁵ Khilaima Faillafah, "*Pelaksanaan Pemberian Upah Minimum Pekerja Di Tinjau Dari Pedoman Penetapan Upah Minimum (Studi Pemberian Upah Bagi Pekerja Cleaning Service Kopkar" Melati" Umm)*" (University Of Muhammadiyah Malang, 2017), 4.

tukar menukar barang, jual beli, pinjam meminjam, upah kerja, serikat dalam usaha dan lain-lain.¹⁶

Dalam ajaran Islam, bekerja merupakan suatu keharusan bagi pemeluknya. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S At-Taubah 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(Q.S At-Taubah :105)

Salah satu kegiatan transaksi dalam Islam adalah sewa-menyewa yang disebut *ijarah*. *Ijarah* disini bukan hanya pemanfaatan barang tetapi juga tenaga atau jasa dengan imbalan yang di sebut dengan upah. *Ijarah* adalah menukar sesuatu dengan ada imbalanya, di terjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa dan upah mengupah.¹⁷

Praktik pengupahan karyawan dilakukan oleh Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan pemilik nya memberikan upah bagi karyawan baru sebesar Rp.50.000 (Lima Puluh Ribu Rupiah) sedangkan untuk karyawan lama diberikan upah Rp.60.000 (Enam Puluh Ribu Rupiah). Untuk jam kerja dimulai dari pukul 08.00 WIB-17.00 WIB. Dengan demikian total penghasilan para karyawan sebesar Rp.50.000; x 30 Hari kerja dalam sebulan yakni Rp.1.500.000 (Satu Juta Lima Ratus Ribu Rupiah). Dan untuk karyawan lama akan mendapatkan upah sebesar Rp.1.800.000 (Satu Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah).

Berdasarkan uraian di atas maka akan dikaji dalam judul

¹⁶ Hermina Sutami, “Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa; Edisi Keempat,” Wacana, Journal of the Humanities of Indonesia 11, no. 2 (2014).

¹⁷ Hendi Suhendi, “Fiqh Muamalah, Rajawali Pers” (Jakarta, 2013), 115.

“Praktik Pengupahan Karyawan Di Bawah UMK Dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif (Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan)”.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus penelitian berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas diatas. Maka fokus penelitian ini adalah “Praktik Pengupahan Karyawan Di Bawah Upah Minimum Kota (UMK) Dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif (Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan)”.
2. Sub Fokus Penelitian ini adalah tentang Praktik Pengupahan Karyawan Dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif .

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Praktik Pengupahan Karyawan Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif Tentang Praktek Upah Mengupah Pada Karyawan Di Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui praktik pengupahan karyawan pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Dan Hukum Positif tentang praktik pengupahan pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan setiap penelitian yang sudah dilakukan tentunya akan diperoleh hasil yang diharapkan dapat memberikan manfaat dari penulis maupun pihak lain. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

- a. Untuk penulis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan secara lebih luas terkait dengan pengaruh Penelitian ini diharapkan untuk bisa menunjukkan Bagaimana Praktik Pengupahan Karyawan dalam Tinjauan Hukum Positif Indonesia (Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan).
- b. Untuk mahasiswa jurusan Hukum Ekonomi Syariah, sebagai sarana agar bisa memperluas wawasan sebagai sarana referensi ilmu pengetahuan terkait dengan Bagaimana Praktik Pengupahan Karyawan dalam Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan).

2. Manfaat Praktis

- a. Karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai praktik upah berdasarkan hukum Positif Indonesia.
- b. Perusahaan, sebagai sumbangsih pemikiran bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan juga menentukan langkah kedepannya yang berhubungan dengan penelitian ini.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan dan menghindari duplikasi atau pengulangan penulisan skripsi. Selain itu kajian penelitian terdahulu untuk mendapatkan informasi sebelumnya dan mendapatkan gambaran serta pertimbangan dalam penelitian ini:

1. Riki Saputra (2023) dari UIN Raden Intan Lampung yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Upah Buruh Harian Lepas (Studi di PT Sriwijaya Abadi Iringmulyo Kota Metro)” penelitiannya menarik beberapa permasalahan yaitu: Bagaimana praktik Upah Buruh Harian Lepas di PT Sriwijaya Abadi Iringmulyo Kota Metro dan Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap praktik

Upah Buruh Harian Lepas di PT Sriwijaya Abadi Iringmulyo Kota Metro. Metode yang digunakan adalah kualitatif dan jenis penelitiannya adalah penelitian lapangan (field research). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi yang dilakukan di tempat penelitian yaitu pada Buruh Harian Lepas di PT Sriwijaya Abadi Iringmulyo Kota Metro. Berdasarkan penelitian yang telah penulis jabarkan maka Diperbolehkan dalam Islam Sesuai dengan mazhab Hanafi mensyaratkan mempercepat upah dan menangguhkannya sah seperti juga halnya mempercepat yang sebagian dan menangguhkan yang sebagian lagi sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

2. Wilma Aprilia Simanjuntak (2022) dari UIN Raden Intan Lampung yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Praktik Pengupahan Buruh Tani Pencabut Kangkung (Studi Pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)” penelitiannya menarik beberapa permasalahan yaitu: Bagaimana praktik Pengupahan Buruh Tani Pencabut Kangkung Pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan dan Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang Praktik Pengupahan Buruh Tani Pencabut Kangkung Pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan. Metode yang digunakan adalah kualitatif dan jenis penelitiannya adalah penelitiannya adalah penelitian lapangan (field research). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi yang dilakukan di tempat penelitian yaitu pada *Buruh Tani Pencabut Kangkung Pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan*. Berdasarkan penelitian yang telah penulis jabarkan maka pelaksanaan Upah Buruh Tani Pencabut Kangkung di desa natar ini sah menurut Hukum Islam karena syarat dan rukunnya sudah terpenuhi dan sesuai dengan kesepakatan tetapi dalam prinsip kelayakan pengupahan belum terpenuhi besaran nominalnya karena upah rendah. praktik upah buruh tani pencabut kangkung di desa Natar ini Tidak Sah dalam Hukum Positif karena melanggar kebijakan pengupahan

yang melindungi pekerja/buruh dalam hal upah buruh tani yang terdapat pada KUH Perdata pasal 1320 karena adanya penundaan pembayaran upah.

3. Faizurrahman Keraf Ainussyamsi (2021) dari IAIN Bengkulu yang berjudul “Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam)” penelitiannya menarik permasalahan yaitu: Bagaimana Tinjauan Hukum Islam dan Tinjauan Hukum Positif terhadap Pembayaran Upah Pekerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian pustaka (Library Research), yaitu suatu penelitian yang menekankan pengambilan data dari buku-buku, makalah, pesan berita serta menelaah dari bermacam berbagai literatur- literatur yang menemukan ikatan relevan dengan kasus yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian bahwasanya dalam pemberian upah dalam kajian hukum positif pembayaran upah pekerja ditinjau dari segi produktivitas pekerja dan kemampuan dari perusahaan. dikarenakan upah pekerja akan diberikan dibawah upah minimum regional (UMR) jika produktivitas dan kemampuan perusahaan menurun. Yang pada akhirnya akan memberikan suatu ketidakpastian pada kaum pekerja.
4. Sukron Makmun (2019) dari UIN Raden Intan Lampung yang berjudul “Pandangan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja Di Penjahit Asyfa (Studi Di Desa Bumisari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)” menarik beberapa permasalahan yaitu :Bagaimana Pelaksanaan Upah Lembur Kerja Di Penjahit Asyfa Desa Bumisari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan dan Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja Di Penjahit Asyfa Desa Bumisari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan. Metode yang digunakan adalah kualitatif dan jenis penelitiannya adalah penelitiannya adalah penelitian lapangan (field research). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi yang dilakukan di tempat penelitian yaitu pada Penjahit Asyfa Desa Bumisari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan. Berdasarkan hasil yang telah

penulis jabarkan penetapan gaji Tenaga Kerja Sukarela berdasarkan keputusan direktur bukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut perspektif hukum Islam terhadap penetapan gaji tenaga kerja sukarela ini sudah sesuai dengan kaidah Hukum Islam, namun dalam praktiknya ada akad yang tidak sesuai ketika awal perjanjian akad di laksanakan.

5. Thasya Pratidina (2022) dari UIN Raden Intan Lampung yang berjudul “Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif (Studi Pada Rsud Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung) menarik beberapa permasalahan yaitu: Bagaimana penetapan gaji tenaga kerja sukarela perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif Pada Rsud Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung dan Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap penetapan gaji tenaga kerja sukarela perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif (Studi Pada RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung). Metode yang digunakan adalah kualitatif dan jenis penelitiannya adalah penelitiannya adalah penelitian lapangan (field research). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi yang dilakukan di tempat penelitian yaitu pada RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Berdasarkan penulis jabarkan dapat disimpulkan bahwa Penetapan gaji Tenaga Kerja Sukarela berdasarkan keputusan direktur bukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. menurut perspektif hukum islam terhadap penetapan gaji tenaga kerja sukarela ini sudah sesuai dengan kaidah Hukum Islam, namun dalam praktiknya ada akad yang tidak sesuai ketika awal perjanjian akad dilaksanakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, terlihat bahwa terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji tentang variabel upah (Ijarah) yaitu :

1. Penelitian yang di lakukan oleh Riki Saputra dalam jurnalnya yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Upah Buruh Harian Lepas (Studi di PT Sriwijaya Abadi Iringmulyo Kota Metro)”
Persamaan : Sama- sama membahas Upah (Ijarah)

Perbedaan : Terletak pada objek penelitian yang dimana penelitian terdahulu pada upah buruh harian lepas di perusahaan, sedangkan penelitian ini pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan.

2. Penelitian yang di lakukan oleh Wilma Aprilia Simanjuntak dalam jurnalnya yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Praktik Pengupahan Buruh Tani Pencabut Kangkung (Studi Pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan. Diploma Thesis, Uin Raden Intan Lampung “.

Persamaan : Sama- sama membahas Upah (Ijarah) dan sama-sama diberikan kepada Karyawan (Harian).

Perbedaan : Terletak pada objek penelitian yang dimana penelitian terdahulu pada buruh pencabut kangkung, sedangkan penelitian ini pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan.

3. Penelitian yang di lakukan oleh Faizzurahman Keraf Ainussyamsi dalam jurnalnya yang berjudul “Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam)”

Persamaan : Sama- sama membahas Upah (Ijarah)

Perbedaan : Terletak pada objek penelitian yang dimana penelitian terdahulu pada suatu perusahaan, sedangkan penelitian ini pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan.

4. Penelitian yang di lakukan oleh Sukron Makmun dalam jurnalnya yang berjudul “Pandangan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja Di Penjahit Asyfa (Studi Di Desa Bumisari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)

Persamaan : Sama- sama membahas Upah (Ijarah)

Perbedaan : Terletak pada objek penelitian yang dimana penelitian terdahulu pada upah lemburan

karyawan penjait , sedangkan penelitian ini pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan.

5. Penelitian yang di lakukan oleh Thasya Pratidina dalam jurnalnya yang berjudul “Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif (Studi Pada Rsud Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung”

Persamaan : Sama- sama membahas Upah (Ijarah)

Perbedaan : Terletak pada objek penelitian yang dimana penelitian terdahulu pada pekerja di RSUD Abdul Moeloek, sedangkan penelitian ini pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan.

H. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif data yang dikumpulkan berupa kata-kata dan bukan angka angka. Menurut Sugiyono jenis pendekatan penelitian yang menggunakan metode survey dan eksperimen adalah pendekatan kuantitatif, sedangkan pendekatan kualitatif menggunakan metode naturalistik. Basic research pada umumnya menggunakan metode eksperimen dan pendekatan kualitatif. Sedangkan applied research menggunakan metode eksperimen dan survey. Adapun penelitian pengembangan atau Research and Development (R & D) biasanya menggunakan metode survey, eksperimen serta pendekatan kualitatif. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian Kualitatif.¹⁸ Metode Kualitatif adalah sebagai Prosedur Penelitian yang menghasilkan data secara deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang orang yang dapat diamati. Data yang diperoleh dalam penelitian ini tidak berupa angka angka tetapi data yang terkumpul berbentuk kata-kata lisan mencakup

¹⁸ Zaenal Arifin, “*Metodologi Penelitian Pendidikan,*” Jurnal Al-Hikmah 1, no. 1 (2020) 3.

suatu laporan.¹⁹ Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field research*), yaitu suatu penelitian yang dilakukan dilokasi penelitian dengan mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena dan suatu keadaan ilmiah.

2. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.²⁰ Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 6 Orang karyawan yang ada di Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²¹ Tujuan penentuan sampel ialah untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi, suatu redaksi terhadap jumlah objek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan menjadi sampel.²² Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 6 orang karyawan yang ada di Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan.

¹⁹ Dr Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D," 2013, 13.

²⁰ Ibid.

²¹ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D."

²² Leonando Agusta, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya," Agora 1, no. 3 (2013), 3.

3. Lokasi Penelitian

Menurut sugiyono populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²³ Lokasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Karyawan yang ada Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan.

4. Sumber Data

Sumber Data adalah Objek darimana data diperoleh. Dalam mengerjakan penelitian ini data yang diambil penulis dengan cara mengumpulkan informasi atau data dengan membaca, mengutip dan menyusun dari data-data yang diperoleh.²⁴ Dan dalam pengumpulan data sumber data yang diperoleh sebagai berikut :

a. Data Primer

Data Primer adalah Sumber data yang bersifat utama dan terkait langsung dengan masalah yang dibahas dan diperoleh dilapangan.²⁵ Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang di dapat dari mewawancarai karyawan yang ada di Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau yang dikumpulkan dari seseorang yang melakukan penelitian dari sumber- sumber yang ada atau diperoleh dari sumber, data sekunder. Bisa diambil dari leteratur review, bacaan, buku-buku, dan jurnal penelitian sebelumnya yang berkaitan

²³ Suriasumantri dalam Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV," 2017, 117.

²⁴ Wijaya Sandika, "Peran Koperasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Persefektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kspps Bmt Fajar Bandar Lampung)" (Uin Raden Intan Lampung, 2022), 49.

²⁵ Prasetya Tunjung Novianto, "Efektivitas Peran Notaris Sebagai Pelapor Dalam Menyampaikan Transaksi Keuangan Mencurigakan Kepada Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan" (UNS (Sebelas Maret University), 2021), 116.

dengan penelitian ini.²⁶

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara atau *Interview*

Wawancara atau *Interview* adalah Cara Pengumpulan Data dengan mengadakan Tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti. Dalam Penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara semi terstruktur (*semi structure interview*), yaitu tanya jawab dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan wawancara terstruktur.²⁷ Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan karyawan yang ada pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan.

b. Observasi

Observasi adalah suatu cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data penelitian dengan pengamatan.²⁸ Dalam hal ini, penulis mengadakan pengamatan terhadap kondisi wilayah penelitian secara langsung serta mencatat peristiwa-peristiwa yang berkaitan dengan objek penelitian. Observasi dilakukan ditempat yaitu di Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan Untuk mencari data yang berkaitan dengan praktik upah mengupah antara karyawan dan pemilik warung bakso.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah Mencari data-data mengenai hal-hal atau variable yang merupakan catatan, buku, surat kabar, Notulen rapat, agenda dan lainnya.²⁹ Penulis menggunakan metode ini untuk memperoleh data-data yang sumbernya ada pada dokumentasi tertulis dan lainnya sesuai dengan keperluan penelitian sekaligus pelengkap untuk mencari data

²⁶ Ibid.

²⁷ Purnomo Setiady Akbar Husaini Usman, "*Metode Penelitian Sosial*," Bumi Aksara, Jakarta, 1996, 6.

²⁸ Suharsimi Arikunto, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*," 2013, 14.

²⁹ Syarifudin Hidayat Sedarmayanti and S Hidayat, "*Metodologi Penelitian*," Mandar Maju 1, no. 1 (2002) 22.

yang lebih objektif dan jelas yang berisi mengenai Praktik Pengupahan Karyawan Di Bawah Upah Minimum Kota (UMK) Dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif (Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan).

6. Teknik Pengolahan Data

Metode Penelitian yang Penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kualitatif dilakukan secara terus-menerus hingga tuntas yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dari wawancara dan sumber-sumber tertulis. Teknik analisis penelitian ini menggunakan Teknik Analisis sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi Data yaitu merangkum, memilih hal-hal pokok dalam bagian data yang penting, menentukan tema dan polanya. Dengan demikian, setelah melewati tahap ini maka data akan diberikan gambaran yang jelas, data mempermudah proses peneliti dalam melakukan pengumpulan data berikutnya.³⁰

b. Penyajian data

Dalam Penelitian kualitatif, Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian, bagan, table, hubungan antar kategori, *flowchart* dan lainnya. Dengan tahapan ini data yang disajikan dapat terorganisasi, tersusun dalam pola hubungan sehingga mudah untuk di pahami.³¹

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi data menjawab Rumusan Masalah dan Kesimpulan yang jelas dan kredibel, seperti yang telah dijelaskan bahwa masalah dalam penelitian berada di lapangan.³²

³⁰ Ibid., 23.

³¹ Ibid., 249.

³² Ibid., 252.

I. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini akan disajikan dalam sistematika penulisan yang dibagi dalam lima bab yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang penegasan judul, latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori serta menguraikan tentang tinjauan pustaka yang berisi landasan teori yang menjelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti meliputi Praktik Pengupahan Karyawan Dalam Tinjauan Hukum Positif.

BAB III : DESKripsi OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian dari Praktik Pengupahan Karyawan Dalam Tinjauan Hukum Positif Indonesia.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup memaparkan atas hasil pembahasan penelitian serta rekomendasi.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Upah (*Ijarah*) Dalam Hukum Ekonomi Syariah

1. Pengertian Upah Dalam Hukum Ekonomi Syariah (*Ijarah*)

Upah (*ijarah*) adalah menjual manfaat. Menurut terminology *ijarah* diterjemahkan sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah): mengambil manfaat tenaga manusia dan sewa-menyewa: mengambil manfaat dari barang. Dalam arti luas, *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.³³

Upah dalam agama Islam, merupakan sesuatu yang harus dibayarkan atau diberikan kepada pihak yang berhak menerimanya, sebagai bentuk atas jaminan serta penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakannya terhadap pemberi upah, sesuai dengan isi kesepakatan antar keduanya. Nilai yang terdapat dalam Upah haruslah senilai dengan apa yang telah menjadi kesepakatan dan pekerjaan yang disepakati antara pihak pemilik tenaga kerja dengan tenaga kerja tersebut.³⁴ Ketenagakerjaan jika dalam perspektif Islam, tergolong dalam kegiatan *Ijarah* (sewa- menyewa) dalam hal jual-beli jasa.³⁵ Pada Pengertian upah yang terdapat pada kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan uang dan sebagainya yang dibayar untuk imbalan atas jasa-jasa atau merupakan suatu pembayaran atas pekerjaan yang telah dilaksanakan karena melakukan suatu hal.³⁶ Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan

³³ Mardhiyah Hayati, "*Pembiayaan Ijarah Multijasa Sebagai Alternatif Sumber Pembiayaan Pendidikan (Kajian Terhadap Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No. 44/Dsn-Mui/Viii/2004 Tentang Pembiayaan Multijasa)*," Asas 6, no. 2 (2014), 79.

³⁴ Nur Aksin, "*Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)*," Jurnal Meta-Yuridis 1, no. 2 (2018), 73.

³⁵ *Ibid.*, 75.

³⁶ Heny Novitasari, Asep Ramdan Hidayat, and Encep Abdul Rojak, "*Tinjauan Akad Ijarah Terhadap Sistem Upah Buruh Tani Yang Ditangguhkan Di Desa Cibuaya Kabupaten Karawang*," in Bandung Conference Series: Sharia Economic Law, vol. 2, 2022, 253.

keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Upah yang diberikan kepada seseorang harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya juga cukup bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang.³⁷ Upah yang wajar atau dalam artian tidak seorang pun yang dirugikan adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas minimum.

2. Rukun dan Syarat Upah (*Ijarah*)

a. Rukun Upah (*Ijarah*)

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

Adapun menurut Jumhur Ulama rukun *ijarah* ada (4) empat yaitu :

1) Aqid (orang yang berakad)

Yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut *Mu'ajjir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut *Musta'jir*.³⁹ Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa

³⁷ Alisa Sartika, "*Perspektif Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Buruh Tani Setelah Panen (Studi Pada Masyarakat Desa Tanjung Anom, Kecamatan Ambarawa, Kabupaten Pringsewu)*" (UIN Raden Intan Lampung, 2017), 12.

³⁸ Muhammad Nashiruddin Al Albani, *Shahih Sunan Ibnu Majah 2* (Pustaka Azzam, 2016), 303.

³⁹ Hendi Suhendi, "*Fiqh Muamalah, Rajawali Pers*" (Jakarta, 2013), 117.

dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.⁴⁰

2) *Sighat*

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *sighat* akad (*sighatul-‘aqd*), terdiri atas ijab dan qabul. Dalam Hukum perjanjian Islam ijab dan qabul dapat melalui: 1) ucapan, 2) utusan dan tulisan, 3) isyarat, 4) secara diam-diam, 5) dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.⁴¹

3) Upah

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta’jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu’ajjir* dengan syarat hendaknya:

- a) Sudah jelas atau sudah diketahui jumlahnya. Karena itu ijarah tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
- b) Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil 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 objek sewa menyewa.⁴²

4) Manfaat

Untuk mengontrak seorang *musta’jir* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh

⁴⁰ Syamsul Anwar, “*Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fikih Muamalat*,” 2010, 95.

⁴¹ Moh Saefulloh, “*Fikih Islam Lengkap*” (Surabaya: Terbit Terang, 2005), 178.

⁴² M Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)* (RajaGrafindo Persada, 2003), 231.

karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi upah yang masih kabur hukumnya adalah *fasid*.⁴³

b. Syarat-Syarat Akad (*Ijarah*)

Akad *ijarah* yang pertama kali harus dilihat terlebih dahulu adalah orang yang akan melakukan perjanjian tersebut, yaitu apakah kedua belah pihak telah memenuhi syarat untuk melakukan perjanjian pada umumnya. Unsur yang penting diperhatikan kedua belah pihak cakap bertindak dalam hukum yaitu mempunyai kemampuan untuk membedakan yang baik maupun yang buruk. Iman Syafii dan Hambali menambahkan satu syarat lagi yaitu harus dewasa (*baligh*). Perjanjian *ijarah* yang dilakukan oleh orang yang belum dewasa (*baligh*) menurut keduanya tidak sah walaupun dapat membedakan yang benar dan buruk. Menurut Rachmad Syafii dalam buku fiqih muamalah syarat-syarat *ijarah* terdiri dari empat macam yaitu sebagai berikut:

- 1) Syarat Terjadinya Akad Syarat *In'inqad* (terjadinya akad) berkaitan dengan *aqid* zat akad dan tempat akad. Menurut ulama Hanafiyah *aqid* (orang yang melakukan akad) disyariatkan harus berakal dan *mumayiz* (minimal 7 tahun), serta disyariatkan harus *baligh*. Sedangkan menurut ulama Malikiyah bahwa *tamyiz* adalah syarat *ijarah* dan jual beli. Sedangkan *baligh* adalah syarat penyerahannya saja. Adapun menurut ulama Hanabilah dan Syafiiyah mensyariatkan orang harus mukalaf, yaitu *baligh* dan berakal, sedangkan anak *mumayiz* belum dikategorikan ahli akad.⁴⁴
- 2) Syarat pelaksanaan (*An-Nafadz*) Agar *ijarah* terlaksana, barang harus dimiliki *aqid* atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad (*ahliyah*). Dengan demikian, *ijarah al-*

⁴³ Ibid., 232.

⁴⁴ Rachmat Syafei, "Fiqih Muamalah, Bandung: CV," *Pustaka Setia*, 2001,

fadhul (ijarah yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya) tidak menjadi akad ijarah.

- 3) Syarat sah ijarah Keabsahan *ijarah* sangat berkaitan dengan *aqid* (orang yang akad), *ma'qud 'alaih* (barang yang menjadi objek akad), *ujrah* (upah), dan zat akad (*nafs al-aqad*). Untuk sahnya akad ijarah diperlukan syarat sebagai berikut:
- a) Kerelaan dua pihak yang melakukan akad.
 - b) Mengetahui manfaat dengan sempurna barang yang diakadkan, sehingga mencengah terjadinya perselisihan.
 - c) Hendaknya barang yang menjadi objek transaksi (akad) dapat dimanfaatkan kegunaannya menurut kriteria, realita dan syara. Menurut mazhab Abu Hanifah, yaitu menyewakan barang yang tidak dapat dibagi tanpa dalam keadaan lengkap, hukumnya tidak boleh sebab manfaat kegunaannya tidak ditentukan. Sedangkan menurut jumhur ulama mengatakan bahwa menyewakan barang yang tidak dapat dibagi dalam keadaan utuh secara mutlak diperbolehkan, apakah dari kelengkapan aslinya atau bukan. Sebab barang yang dalam keadaan tidak lengkap itu termasuk juga dapat dimanfaatkan dan penyerahan dapat cara persiapannya dapat dilakukan dengan mempretelinya atau dengan cara mempersiapkannya untuk kegunaan tertentu, sebagaimana juga diperbolehkan dalam masalah jual beli.
 - d) Objek akad *ijarah* harus di penuhi, baik menurut hakiki maupun syar'ii. dengan demikian tidak sah menyewakan sesuatu yang sulit diserahkan secara hakiki seperti menyewakan kuda binal untuk di kendarai bahwa manfaat, adalah hal yang mubah, bukan yang diharamkan. Maka tidak sah sewa menyewa dalam hal maksiat karena maksiat wajib ditinggalkan orang yang menyewa seseorang untuk

membunuh seseorang secara aniaya, atau menyewakan rumahnya kepada orang yang menjual khumar atau untuk digunakan main judi atau di jadikan gereja, maka menjadi *ijarah fasid*.⁴⁵

- e) Pekerjaan yang dilakukan itu bukan fardu dan bukan kewajiban orang yang disewa (*ajir*) sebelum dilakukannya ijarah. Hal tersebut karena seseorang yang melakukan pekerjaan yang wajib dikerjakannya, tidak berhak menerima upah atas pekerjaan itu.⁴⁶
- f) Syarat kelaziman

Syarat kelaziman ijarah terdiri atas dua hal berikut:

- (1) Barang sewaan terhindar dari cacat Jika terdapat cacat barang sewaan, penyewa boleh memilih antara meneruskan dengan membayar penuh atau membatalkannya.
- (2) Tidak ada uzur yang dapat membatalkan akad Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa *ijarah* batal karena adanya uzur sebab kebutuhan atau manfaat akan hilang apabila ada uzur. Yang dimaksud adalah sesuatu yang baru yang menyebabkan kemadaratan bagi yang akad. Uzur dikategorikan menjadi tiga macam, pertama uzur dari pihak penyewa, seperti berpindah-pindah dalam mempekerjakan sesuatu sehingga tidak menghasilkan sesuatu atau pekerjaan menjadi sia-sia, kedua uzur dari pihak yang disewa, seperti barang yang disewakan harus dijual untuk membayar utang dan tidak ada jalan lain, kecuali menjualnya. Ketiga uzur pada barang yang disewa, seperti penyewa kamar mandi, tetapi menyebabkan penduduk dan semua penyewa harus pindah. Adapun menurut ulama Syafiiyah, jika tidak ada uzur, *ijarah* tidak batal, tetapi

⁴⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid 1* (Republika Penerbit, 2017), 19.

⁴⁶ Muslich, *Fiqh Muamalat*, 324.

diganti dengan yang lain. *Ijarah* dapat dikatakan batal jika kemanfaatannya betul-betul hilang.

3. Macam-Macam Upah (*Ijarah*)

Dalam fiqh muamalah upah dapat di klasifikasikan menjadi dua:

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musammah*) adalah upah yang sudah disebutkan itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan belah pihak yang berakad.
- b. Upah yang sepadan (*anjrun mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaan (profesi kerja) jika akad ijarahnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya. Dilihat dari segi objeknya, akad ijarah di bagi menjadi dua :
 - 1) *Ijarah* manfaat misalnya sewa menyewa rumah, kendaraan, pakaian, dan perhiasan. Dalam hal ini *Musta'ajir*, mempunyai benda-benda tertentudan *musta'jjir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, dimana *mu'ajir* mendapat imbalan tertentu dari *musta'jjir*, dan *musta'jjir* mendapat manfaat dari benda tersebut. Apabila manfaat itu yang bolehkan syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan akad sewa-menyewa.
 - 2) *Ijarah* yang bersifat pekerja (*ijarah ala al-amal*) ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan. *Ijarah* seperti ini menurut ulama fiqh, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, dan buruh tani. *Mu'ajjir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa, dan lain-lain, kemudian *musta'jjir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *Mu'ajjir* mendapat upah atas tenaga

yang ia keluarkan untuk *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'ajjir*.⁴⁷

4. Waktu Pembayaran dan Berakhirnya Akad Upah (*Ijarah*)

a. Selesai bekerja

Berdalihkan pada hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi Saw, Bersabda: “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum kering keringatnya” (HR.Ibnu Majah”).

b. Mengalirnya manfaat, jika *ijarah* untuk barang Apabila terdapat kerusakan pada *ain* (barang) sebelum dimanfaatkan dan sedikit pun belum ada waktu yang berlalu, *ijarah* menjadi batal

c. Memungkinkan mengalirnya manfaat jika masanya berlangsung, ia mungkin mendatangkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhinya keseluruhan.

d. Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat, yaitu mempercepat bayaran.⁴⁸

5. Landasan Hukum Islam

a. Landasan dalam Al-Quran

Surah At Thalaq Ayat 6 :

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا

عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ

أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۗ وَإِنْ

تَعَاَسَرْتُمْ فَمُتْرَضِعُ لَهُ أٰخَرٰى ﴿٦﴾

⁴⁷ Muhammad Ismail, “Yusanto, and Muhammad Karebet Widjajakusuma,” Menggagas Bisnis Islami, 2002, 67.

⁴⁸ Sabiq, *Fiqih Sunnah Jilid 1*, 18-21.

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

Surah Al-Qashas Ayat 26-27 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِبَتِ أَسْتَجِرُّهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
 الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ
 تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٍ ۖ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ۖ وَمَا أُرِيدُ أَنْ
 أَشُقَّ عَلَيْكَ ۚ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik"(Q.S Al-Qashas:26-27).

Surat At-Taubat Ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

b. Landasan Upah (*Ijarah*) dalam *Ijma'*

Umat Islam pada masa sahabat telah berijma' bahwa *ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.⁴⁹ Segala sesuatu yang dapat mendatangkan manfaat, maka pekerjaan itu menjadi baik dan halal. Para ulama tak seorangpun yang membantah kesepakatan *ijma'* ini. Sebagaimana diungkapkan Sayyid Sabiq: “Dan atas disyari'atkannya sewa-menyewa umat Islam telah sepakat, dan tidak dianggap (serius) pendapat orang yang berbeda dengan kesepakatan *ijma'* para ulama ini”, karena *Al-ijarah* merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.

Ibnu Rusyd dalam kitab *Bidayah Al-Mujtahid*, juga mengatakan bahwa “sesungguhnya sewa menyewa itu diperbolehkan oleh seluruh fuqaha negeri besar dan fuqaha masa pertama⁵⁰”. *Al-ijarah* merupakan “Akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas

⁴⁹ Rachmat Syefe'i, “*Fiqh Muamalah*, Bandung: CV,” Pustaka Setia, 2001, 124.

⁵⁰ Rusyd Ibnu, “*Bidayah Al Mujtahid Juz 2*” (Semarang: Maktabah Usaha Keluarga Ibnu rusyd, Bidayatu'l Mujtahid Semarang ..., 1990), 165.

barang itu sendiri.

c. Dasar hukum Upah (*Ijarah*) dalam Hadist :

Hadist No 940

“Dari Abu Said Al-Khudry Radliyallaahu ‘anhu bahwa Nabi Shallallaahu ‘alaihi wa Sallam bersabda: "Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya.”(HR. Abdul Razzaq dalam hadits munqathi'. Hadits maushul menurut Baihaqi ihaqi dari jalan Abu Hanifah).

B. Upah Dalam Hukum Positif

1. Pengertian Upah Dalam Hukum Positif

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah- rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi karyawan, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi: jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.⁵¹

Berdasarkan materi perkuliahan Hukum Perburuhan, upah dalam hukum positif di Indonesia diatur oleh ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- a. 1320 KUHPerdara tentang perjanjian.
- b. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, serta peraturan-peraturan lainnya.

Buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada

⁵¹ Zainal Asikin, “Dasar-Dasar Hukum Perburuhan,” 1994, 87.

perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk tetap mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2. Penetapan Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang diterima buruh dan merupakan patokan untuk jenis upah yang lain termasuk upah harian, upah borongan dimana upah tersebut dalam sebulan tidak boleh kurang dari nilai upah minimum yang telah ditetapkan dan berlaku di setiap propinsi atau kabuten/kota.⁵²

Sebagaimana telah di uraikan sebelumnya bahwa upah minimum yang ditetapkan dapat terdiri dari: Upah Minimum Propinsi, Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota(UMS Kabupaten/kota).⁵³ Upah minimum tersebut di tetapkan oleh gubernur berdasarkan usulan/rekomendasi Dewan penelitian pengupahan dan jaminan sosial propinsi (sekarang Dewan pengupahan propinsi) dan bupati/walikota. Merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan disebutkan bahwa upah minimum terdiri atas :

⁵² Edytus Adisu, "*Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat,*" Jakarta: Niaga Swadaya, 2008, 4.

⁵³ "Pasal 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 Jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000," n.d.

a. Upah Minimum Provinsi

Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi.⁵⁴ Upah minimum ini di tetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi). Penetapan upah minimum propinsi selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu tanggal 1 Januari.⁵⁵

b. Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota.⁵⁶ Penetapan Upah minimum kabupaten.kota dilakukan oleh Gubernur⁵⁷ yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum propinsi.⁵⁸ Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali⁵⁹ dan di tetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum⁶⁰ yaitu 1 Januari.⁶¹

3. Landasan Hukum Positif

UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) sebagai perusahaan atau industri yang memiliki tenaga kerja 99 orang

⁵⁴ “Pasal 1 Ayat 2 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 Jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000,” .

⁵⁵ “*Pasal 4 Ayat 6 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 Jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000,*” .

⁵⁶ “*Pasal 1 Ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 Jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000,*” .

⁵⁷ “Pasal 4 Ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 Jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000,” n.d.

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ “*Pasal 4 Ayat 7 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 Jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000,*” .

⁶⁰ “Pasal 4 Ayat 5 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 Jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000,” n.d.

⁶¹ “*Pasal 4 Ayat 6 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 Jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000.*”

ke bawah (UU No. 9 Tahun 1995) menyatakan UMKM adalah kegiatan ekonomi rakyat berskala kecil tradisional, kekayaan bersih Rp 50 juta (Lima Puluh Juta Rupiah) – Rp 200 juta (Dua Ratus Juta Rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dan omzet tahunan paling banyak Rp.300Juta (Tiga Ratus Juta Rupiah) berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2008 . Sementara usaha kecil adalah usaha yang memiliki kekayaan bersih Rp50 - Rp500 juta. Adapun hasil penjualan bisnis antara Rp300 juta (Tiga Ratus Juta Rupiah) - Rp2,5 miliar per tahun.⁶² dan Tempat objek penelitian ini tergolong dalam kategori UMKM.

Usaha mikro dan kecil diizinkan untuk memberikan upah pekerja di bawah upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kota/kabupaten (UMK) berdasarkan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU No.11 Tahun 2020) dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 (Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Ketentuan Pengupahan.Upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan 2 ketentuan:

- a. Paling sedikit 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi. Hal ini bersumber dari data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- b. Nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% di atas garis kemiskinan provinsi.

Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) LAMPUNG, Endang Retno Sri Subiyandani, S.Si., merinci garis kemiskinan Lampung (Rp/Kapita/Bulan) pada tahun 2017 pada bulan Maret sebesar 384.882 dan bulan September sebesar Rp390. 183; Tahun 2017 Maret (402.307) dan September (409.881); kemudia Tahun 2019 Maret (418.309) September (434.675).

Selanjutnya, pada Tahun 2020 pada bulan Maret sebesar 453.733 dan bulan September sebesar 457.495. Tahun 2021 tercatat Maret (471.439) September (492.620). "Terakhir Maret

⁶² Darwin Syamsulbahri, “UMKM Dalam Perspektif Pembiayaan Inklusif Di Indonesia,” *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan* 26, no. 1 (2018) 63.

Tahun 2022 mencapai 514.039," Kata Endang Retno.⁶³ Jadi jika 25% diatas garis kemiskinan berarti upah minimum yang diterima masyarakat lampung sejumlah Rp.642.548 (Enam Ratus Empat Puluh Dua Ribu Lima Ratus Empat Puluh Delapan Rupiah).

Berdasarkan penjelasan Pasal 88 Ayat (1) dan Ayat (2) diatas maka dapat kita ketahui jika semua buruh atau tenaga kerja berhak mendapatkan upah atau imbalan yang layak. Dan langkah pemerintah dalam menciptakan serta melindungi hak pekerja dalam menerima imbalan yang layak, pemerintah mengatur kebijakan pengupahan yang diatur dalam Pasal 88 Ayat (3) yaitu: Kebijakan Pengupahan meliputi:

- a. Upah Minimum
- b. Struktur Dan Skala Upah
- c. Upah Kerja Lembur
- d. Upah Tidak Masuk Kerja Dan/Atau Tidak Melakukan Pekerjaan Karena Alasan Tertentu
- e. Bentuk Dan Cara Pembayaran Upah
- f. Hal-Hal Yang Dapat Diperhitungkan Dengan Upah
- g. Upah Sebagai Dasar Perhitungan Atau Pembayaran Hak Dan Kewajiban Lainnya.⁶⁴

Adapun prinsip kebijakan pengupahan sebagaimana termuat dalam peraturan perundang-undangan UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan Peraturan Pemerintah 36/2021 adalah sebagai berikut:

- a. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1) dan (2) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan pasal 2 ayat (1) PP 36/2021).

⁶³ "<https://www.ppid.lampungprov.go.id/>," n.d.

⁶⁴ Ahmad Muharmansyah and Nuri Aslami, "*Analisis Perubahan Struktur Organisasi Dan Penerapan Upah Lembur Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Dinas DPMPSTSP Provinsi Sumatera Utara)*," JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen 2, no. 1 (2022), 172.

- b. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.
- c. Setiap pekerja berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 88A ayat (1) dan (2) UU 13/2003 *jo.* UU 11/2020 dan pasal 2 ayat (2) dan (3) PP 36/2021).⁶⁵

Berdasarkan pasal 88B ayat (1) UU 13/2003 *jo.* UU 11/2020 dan pasal 14 Peraturan Pemerintah 36/2021, upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Berdasarkan satuan waktu:

1) Upah per jam (Pasal 16 Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021):

- a) Penetapan Upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu. Yang dimaksud dengan "bekerja secara paruh waktu" adalah bekerja kurang dari 7 jam 1 hari dan kurang dari 35 jam 1 minggu.
- b) Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- c) Kesepakatan tersebut tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula Upah per jam sebagai berikut: $\text{Upah per jam} = \text{Upah sebulan} : 126$.

Bagi perusahaan yang menjalankan sistem upah per jam terdapat parameter yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni penetapan upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi pekerja atau buruh yang bekerja secara paruh waktu dimana sistem pembayaran upah per jam didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

Catatan: Angka 126 merupakan angka penyebut yang diperoleh dari hasil perkalian antara 29 jam (median jam kerja pekerja paruh waktu tertinggi dari seluruh Provinsi

⁶⁵ Ibid.

dalam 1 minggu) dengan 52 minggu (jumlah minggu dalam 1 tahun) kemudian dibagi 12 bulan.

Dalam Pasal 16 Ayat (4) dijelaskan bahwa formula dalam perhitungan upah per jam adalah sebagai berikut: Upah per jam= upah sebulan :126 .Contohnya adalah semisal seorang buruh atau pekerja paruh waktu memiliki penghasilan yang mengikuti Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kalianda sebesar Rp.2.659.506 .Maka cara menghitungnya adalah:

$$\begin{aligned}\text{Upah per jam} &= \text{Upah sebulan} : 126 \\ &= \text{Rp.2.659.506} : 126 \\ &= \text{Rp.21.107}\end{aligned}$$

Upah harian (pasal 17 Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021), dalam hal Upah ditetapkan secara harian perhitungan upah sehari sebagai berikut:

- a) Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25.
- b) Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21.

2) Upah bulanan

b. Berdasarkan satuan hasil (Pasal 18 dan 19 Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021):

- 1) Ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- 2) Penetapan besarnya upah dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha.
- 3) Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 12 bulan terakhir yang diterima oleh pekerja.⁶⁶

Pasal 40 Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 mengatur, pengusaha tetap wajib membayarkan upah kepada

⁶⁶ Ibid., 173.

pekerja yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan, dalam hal:⁶⁷

a. Berhalangan, meliputi:

- 1) Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- 2) Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- 3) Pekerja tidak masuk bekerja karena:

- a) Menikah
- b) Menikahkan anaknya
- c) Mengkhitankan anaknya
- d) Membaptiskan anaknya
- e) Istri melahirkan atau keguguran kandungan
- f) Suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia, atau
- g) Anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada angka 6 yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia.

b. Melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, meliputi:

- 1) Menjalankan kewajiban terhadap negara
- 2) Menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya
- 3) Melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh atas persetujuan pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis, atau
- 4) Melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari perusahaan.

c. Menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya, apabila pekerja melaksanakan:

- 1) Hak istirahat mingguan

⁶⁷ Ibid., 174.

- 2) Cuti tahunan
 - 3) Istirahat panjang
 - 4) Istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, atau
 - 5) Istirahat karena mengalami keguguran kandungan
- d. Bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan Pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.





BAB III

DESKRIPSI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan

Bakso Rudal berdiri Sejak tahun 2004 dimulai dari olahan rumahan milik Pak Tarno beliau juga biasa di panggil pak Pak Tarno, mulai dari pengolahan daging sapi sampai menjadi bakso dilakukakn di rumahnya secara manual. Pertama kali beliau berjualan menggunakan sebuah gerobak ke arah pesisir kalianda seorang diri. Mulai dari pagi hari hingga petang di setiap harinya, serta terkadang beliau berjualan hingga larut malam. Pak SuPak Tarno berjualan selama kurang lebih dua tahun dengan cara berkeliling tersebut . kemudian di tahun 2006 Pak SuPak Tarno mempunyai tabungan dari hasil ia berjualan yang di sisihkan setiap hari. Kemudian pada tahun 2006 ia menyewa sebuah ruko dekat dengan para pedagang ikan di Pasar Inpres Kalianda Lampung Selatan.

Pada awal ia pindah berjualan di ruko penjualan bakso belum ada peningkatan yang signifikan dikarenakan konsumen yg sering membeli baksonya belum pada mengetahui akan adanya ruko bakso miliknya di pasar inpres dan para konsumen masih menunggu Pak Tarno melewati depan rumahnya karna hampir di setiap harinya beliau berjualan melewati rumah para konsumennya. Kemudian suatu ketika terdapat seorang konsumen bertanya tanya kepada tetangga mereka yang juga acapkali menikmati bakso Pak Tarno , kemana pak Pak Tarno yang biasa berjualan melewati rumahnya akan tetapi kini beliau telah lama tak berjualan , hingga satu ketika para konsumen pak Pak Tarno mengetahui bahwa Pak Tarno kini tak lagi berjualan keliling , tetapi memiliki ruko di pasar inpres kalianda.

Para konsumen yang mengetahuipun pada membeli baksonya karena rasa baksonya yang enak dan rasa daging sapi yang masih terasa hingga para konsumen rela memberi bakso

milik pak Pak Tarno ke pasar jauh dari rumah mereka. Hari demi hari berlalu penjualan bakso pun belum ada peningkatan bahkan cenderung menurun. Kemudian pak Pak Tarno memikirkan bagaimana cara untuk meningkatkan penjualan baksonya hingga terbenak dalam pikirannya sebuah inovasi membuat bakso dengan berukuran yang lebih besar dan di dalamnya terdapat isi berupa urat atau telur. Tak di sangka dengan inovasinya itu penjualan baksonya meningkat drastis dari yang umumnya terjual puluhan porsi bakso namun setelah adanya bakso dengan berukuran besar penjualan bakso pun sampai ratusan porsi setiap harinya. Kemudian pak Pak Tarno tidak lupa selalu menyisihkan uang dari hasil ia berjualan hingga beliau mempunyai tabungan yang cukup untuk menyewa ruko yg lebih strategis. Akhirnya pak Pak Tarno membuka cabang kedua bakso rudal yang letaknya lebih strategis dari ruko yang pertama yaitu tepat di terminal pasar inpres kalianda yg memudahkan pada konsumen baru melihat serta membeli baksonya. Bakso rudal masih berjualan hingga saat ini dan memiliki 6 orang karyawan. Kini bakso rudal menjadi salah satu pemegang pasar penjualan bakso paling laku di Kalianda Lampung Selatan berkat cita rasanya yg enak serta konsisten dari tahun ke tahun.

2. Visi Misi Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan

Visi dari bakso Rudal adalah untuk menjadikan bakso rudal menjadikan bakso yang berkualitas dengan harga yang bisa diterima oleh masyarakat.

Misi dari bakso rudal yakni menjadikan usaha yang halal dan selalu memberikan kualitas terbaik dan memberikan kepuasan konsumen baik berupa cita rasa ataupun pelayanannya.

3. Letak Geografis Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan

Secara administratif bakso Rudal terletak tepat pada terminal pasar inpres Kalianda Lampung Selatan, yakni sebelah kanan dari pintu utama pasar kalianda berada disamping toko

bangunan sebelah kanan dan Rumah Makan di sebelah kirinya. Bakso Rudal mempunyai 6 Karyawan terdiri 4 karyawan wanita dan 2 karyawan laki-laki.

B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian

Bekerja merupakan upaya seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tentunya orang bekerja demi mendapatkan uang yang dipergunakan untuk membeli makan dan minum demi melanjutkan kehidupannya. Banyak orang rela melakukan pekerjaan apapun demi mendapatkan uang selagi pekerjaan itu halal baik secara Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif yang berlaku.

Dalam memberikan upah kepada karyawan atau buruh dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan menetapkan sistem upah berdasarkan satuan waktu atau bulanan. Praktik pengupahan pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan ini menerapkan sistem upah harian, yakni pemilik memberikan upah kepada para karyawannya selepas karyawan selesai bekerja. Dimana Praktik Pengupahan Karyawan Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan harus mengacu pada Upah harian dalam (pasal 17 Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021) yang berisi :

1. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25.
2. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21.

Dalam memberikan upah kepada karyawan pemilik Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan akan memberikan upah sebesar Rp.50.000 (Lima Puluh Ribu Rupiah) kepada karyawan baru. Akan tetapi seiring bertambahnya waktu dalam bekerja pemilik akan menaikkan upah sebesar Rp.60.000 (Enam Puluh Ribu Rupiah) kepada karyawannya yang sudah lama bekerja di Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan. Maka para karyawan akan mendapatkan upah pokok dan tidak termasuk uang makan dan uang lemburan sebesar Rp.1.500.000 (Satu Jut Lima Ratus Ribu Rupiah) – Rp.1.800.000. (Satu Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah).

Selain hanya memberikan upah kepada karyawan pemilik bakso rudal pun memiliki beberapa kebijakan yang berlaku untuk karyawannya sebagai berikut :

1. Pemilik bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan memberikan uang sarapan di setiap pagi hari dipergunakan untuk sarapan para karyawannya sebesar Rp.10.000; (Sepuluh Ribu Rupiah).
2. Pemilik bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan memberikan kesempatan lemburan kerja maksimal sebanyak 2x dalam seminggu dan akan diberikan upah sebesar Rp.60.000; (Enam Puluh Ribu Rupiah) .Lemburan kerja dihitung dari jam 17.00WIB – 20.00 WIB.
3. Pemilik bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan memberikan hidangan makan siang yang langsung dimasak oleh pemilik bakso guna mempererat tali silaturahmi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya maupun dengan pemilik warung bakso.
4. Pemilik bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan akan memberikan libur kepada karyawan yang ingin libur bekerja maksimal 1 hari dalam seminggu.

Para Karyawan baru Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan akan mendapatkkn upah sebesar:

Gaji Pokok	Rp.1.500.000
Uang Makan	Rp.300.000
Uang Lembur	<u>Rp.480.000 +</u>
Total	Rp.2.280.000

Upah karyawan lama Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan:

Gaji Pokok	Rp.1.800.000
Uang Makan	Rp.300.000
Uang Lembur	<u>Rp.480.000 +</u>
Total	Rp.2.580.000

Dari pendapatan mereka di atas masih dibawah upah minimum kota/kabupaten yang di tetapkan sebagai berikut:⁶⁸

Tabel 3.1

Tabel Nama Kota dan Upah Minimum Kota

NO	NAMA KABUPATEN	UPAH MINIMUM KOTA (UMK)
1	Kota Bandar Lampung:	Rp.2.770.794;
2	Kab. Mesuji	Rp.2.673.569;
3	Kab. Lampung Selatan	Rp.2.659.506;
4	Kab. Way Kanan	Rp.2.645.837;
5	Kab. Lampung Barat:	Rp.2.536.682;
6	Kab.Tulang Bawang Barat	Rp.2.472.144;
7	Kab. Lampung Utara	Rp.2.461.850;
8	Kab.Metro	Rp.2.459.317;
9	Kab.Lampung Tengah	Rp.2.444.079;
10	Kab.Tulang Bawang	Rp.2.443.960;
11	Kab.Lampung Timur	Rp.2.440.486;
12	Kab.Pesawaran	Rp.2.440.486;
13	Kab.Pringsewu	Rp.2.440.486;
14	Kab. Tanggamus	Rp.2.440.486;
15	Kab. Pesisir Barat	Rp.2.440.486;

Artinya karyawan Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan mendapatkan penghasilan dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Lampung selatan yaitu sebesar Rp.2.659.506; sesuai dengan apa yang telah penulis bahas di atas.

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيَسَلِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ

⁶⁸ “<https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2023/02/02/Ini-Daftar-Lengkap-Umk-2023-Provinsi-Lampung>,”.

إِنْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ الْبَيْتِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

“Dari Abu Said Al-Khudry Radliyallaahu 'anhu bahwa Nabi Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya."(HR. Abdul Razzaq dalam hadits munqathi'. Hadits maushul menurut Baihaqi ihaqi dari jalan Abu Hanifah)

Dalam hadits di atas menjelaskan bahwa pemberian upah kepada karyawan bakso rudal kalianda Lampung Selatan di bawah Upah Minimum Kota (UMK) dalam hadits diatas hukumnya mubah, sebab pemilik sudah menentukan besaran upah yang akan diberikan kepada karyawannya dan karyawannya juga ikhlas menerima besaran nominal yang ditetapkan pemilik, sehingga tidak ada pihak yang di rugikan.

Pasal 90 Ayat (1) diatur bahwa dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum oleh pengusaha. Dan pada Pasal 90 Ayat (2) diberikan kelonggaran oleh pemerintah, apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum maka dapat dilakukan penangguhan. Terkait penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan kemudian pembayaran upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu, lalu jika penangguhan berakhir maka perusahaan wajib membayar upah minimum yang berlaku pada saat itu namun tidak perlu membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada saat diberikan penangguhan.⁶⁹

Terkait pasal diatas, terdapat aturan sanksi bagi pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum. Hal ini diterjemahkan pada Pasal 185 Ayat (1) yaitu bagi perusahaan atau pengusaha yang melanggar Pasal 90 Ayat (1) maka akan dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat

⁶⁹ Titin Rusmiati, “Implementasi Sistem Pengupahan Pada Perjajian Kerja Di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur” (IAIN Metro, 2018) 17.

ratus juta rupiah).

Upah minimum diatur pada Pasal 23 Ayat (1) yang mana upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang berasal dari upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap. Pada Ayat (2) dan (3) diatur jika upah pokok paling sedikit harus sebesar upah minimum dan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Pasal 24 Ayat (1) menjelaskan jika upah minimum pada Pasal 23 Ayat (1) berlaku bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun dan bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun dijelaskan pada Pasal 24 Ayat (2) harus dihitung dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.

Disebutkan pada Pasal 24 Ayat (1) jika upah minimum terdiri atas upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten atau kota dengan syarat tertentu. Dijelaskan juga pada Ayat (2) dan (3) jika upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dan bagi upah minimum kabupaten atau kota ditetapkan dengan meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi dari kabupaten atau kota yang bersangkutan.⁷⁰

Pekerja atau buruh diperbolehkan dan berhak meminta keterangan mengenai upahnya jika keterangan terkait upah tersebut hanya dapat didapatkan dari dokumen perusahaan, hal ini dijelaskan pada Pasal 52 Ayat (1). Dan menurut Pasal 53 Ayat (2) pengusaha juga wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja atau buruh pada saat upah dibayarkan. Tak hanya itu, pada Pasal 55 disebutkan bahwa pengusaha wajib membayarkan upah pada waktu yang sudah dijanjikan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh.

Peneliti juga melakukan wawancara mengenai upah kepada para karyawan dan Pemilik bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan. Adapun hasil wawancaranya sebagai berikut :

Menurut Ibu Darni (43Tahun) sebagai karyawan Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan mengatakan “Saya bekerja disini sejak tahun 2014. Dan saya merasa bersyukur dapat diterima kerja disini

⁷⁰ Ibid. 84-85.

dengan usia saya yang sudah kepala empat dan jarak dari rumah ke tempat bekerja juga tidak terlalu jauh sehingga bisa menghemat biaya pengeluaran saya tiap bulannya. Untuk sistem pengupahannya pemilik Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan akan memberikan upah saya selepas bekerja dan bahkan tidak pernah tidak mengingkari janji sesuai kesempatan waktu saya mau bekerja disini dan untuk nominal juga alhamdulillah tidak pernah kurang dari apa yang di janjikan juga. Saya juga merasa nyaman bekerja disini karna bosnya baik kepada karyawannya, perhatian dan sudah menganggap kami para karyawannya keluarga. Karna saya sudah lama bekerja disini jadi upah saya berbeda dengan karyawan baru. Kemudian untuk upah yang saya terima disetiap bulannya saya bersyukur demi memenuhi kebutuhan hidup dan alhamdulillahnya saya masih bisa menabung dengan penghasilan saya yang masih di bawah UMK Kalianda. Disini biasanya ketika siang hari banyak pelanggan yang beli, kebanyakan dari para pegawai negeri yang rombongan makan siang nya. Disini menyediakan bakso, mie ayam, mie ayam bakso. Seneng aja bisa kerja disini bisa ketemu banyak orang bahkan saya sering ambil lemburan kerja karna dirumah bingung mau melakukan apa pulang kerja sore, jika pulang malam sehabis itu saya langsung sholat isya kemudian mandi dan langsung tidur jadinya nikmat aja”.⁷¹

Menurut Ibu Masitoh (44Tahun) mengatakan “Alhamdulillah saya dulu di terima bekerja disini karna untuk menuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Saya bekerja tahun 2012 . Saya tiap hari diantar sama bapak (Suami) yang jarak rumah saya kesini tidak terlalu jauh tapi jika jalan kaki lumayan capek dan lama jadi saya memutuskan untuk meminta bapak untuk mengantarkan saya bekerja tiap harinya. Saya bekerja untuk membantu suami saya untuk anak sekolah dan jajannya jadi lumayan mengurangi beban suami saya yang bekerja sebagai tukang ojek yang penghasilannya kadang tidak mencukupi untuk makan sehari-hari. Apalagi sekarang semua kebutuhan pokok mahal jadi saya bekerja disini merasa terbantu sekali. Senangnya kerja disini dapat bos yang baik dan memberikan kami upah yang tidak pernah telat, selepas kami

⁷¹ “Hasil Wawancara Ibu Darni Pada Tanggal 15 Mei,” 2023.

bekerja pasti langsung di bayar sama dia, upahnya tiap hari bukan bulanan jadi saya tidak perlu berhutang untuk beli beras untuk makan. Sampe saya bisa beli motor untuk suami saya ngojek tiap hari itu hasil saya menabung kerja disini walaupun motor bekas. Saya tidak permasalahan berapa gajinya sesuai standard kota apa tidak yang penting saya bisa bayar anak sekolah dan bisa untuk makan tiap hari. Bahkan saya mengambil lemburan kerja terus biar menambah pemasukan dan bisa ditabung uangnya”.⁷²

Menurut Ibu Martinah (42Tahun) ia mengatakan “Saya bekerja disini sudah hampir 8tahun, senang bisa kerja disini karena kami dapat bos yang baik, beliau selalu tepat waktu dalam memberikan kami upah, kami di bayar saat kami sudah menutup toko dan hendak pulang ke rumah. Kadang kami juga diberikan oleh-oleh sama bos baik itu gorengan atau jajanan apa yang sering di beli oleh bos, lumayan lah buat cemilan anak anak di rumah. Kalau saya tidak jadi masalah adanya perbedaan upah antara saya dengan yang lain yang penting saya ada penghasilan untuk memenuhi kebutuhan tiap hari. Perbedaan upah disini karna lamanya bekerja disini apalagi saya salah satu yang lama kerja disini tapi saya tidak tau bagaimana perasaan mereka yang upahnya berbeda dengan saya yang sudah lama bekerja disini. Saya juga senang bekerja disini karna pembayaran upah yang harian walaupun tidak sesuai dengan ketetapan yang di atur pemerintah kota kalianda yang terpenting saya masih bisa beli beras untuk makan, cukup atau tidaknya saya tetap mensyukurinya.”⁷³

Menurut Ibu Marini (51Tahun) ia mengatakan “Senang bisa kerja disini karna sistem upahnya harian dan saya lebih suka dengan sistem upah harian daripada bulanan karna lebih gampang mengatur uangnya. Saya sudah bekerja 13tahun disini sejak 2010. Pemilik Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan akan memberikan kami upah sehabis kami bekerja sesaat kami akan pulang. Disini saya yang paling lama bekerja daripada karyawan yang lainnya. Bahkan saya sudah bekerja sebelum berjualan di ruko ini dari ruko masih di dekat jualan ikan disebelah sana. Senang aja

⁷² “Hasil Wawancara Ibu Masitoh Pada Tanggal 15 Mei,” 2023.

⁷³ “Hasil Wawancara Ibu Martinah Pada Tanggal 15 Mei,” 2023.

bisa kerja disini menambah saudara menambah teman dan saya tidak merasa terganggu akan hal apapun disini semuanya saya merasa nyaman. Jika jam kerjanya wajar saja namanya kita kerja dengan orang jadi kita yang di atur sama orang lain, kecuali kita pemiliknya baru kita yang mengatur orang lain dikarenakan jam pulangnye sore, pulang malam jika mengamil lemburan dan lemburan itu tidak ada paksaan sama seklai dari pemilik yang artinya itu kemauan sendiri untuk mengambil lemburan tanpa paksaan dari pemiliknya. Saya juga sering mengambil lemburan karna pulang sore untuk apa dirumah, anak saya sudah pada besar jadi udah bisa mandiri kecuali kita punya anak kecil jadi ada yang kita kerjakan di rumah selepas bekerja. Saya juga tidak terlalu mempermasalahkan upah yang mengikuti standard upah minimum kota, cukup atau tidaknya saya menyusyukurinya daripada tidak ada penghasilan, jadi apa saja saya lakukan supaya bisa memenuhi kebutuhan. Disini bakso dengan ukurannya yang besar makanya banyak pelanggan pada membeli baksonya”⁷⁴

Menurut Bapak Hendi (25Tahun) mengatakan “Saya sangat setuju dengan sistem upah disini yaitu harian, karna saya merasa sangat terbantu dengan sistem upah yang harian daripada bulanan karna lebih fleksibel saja untuk mengatur keuangannya dan pembayarannya juga di hari yang sama sehabis saya bekerja, saya bekerja disini sejak 2018 yang lalu, karna saya terbilang baru masuk jadi upah saya berbeda dengan yang sudah lama bekerja disini san saya tidak mempermasalahkan itu, yang terpenting saya bisa bekerja untuk memuhi kebutuhan saya sudah bersyukur walaupun disini upah atau gajinya tidak UMK, saya juga beruntung bisa mendapatkan bos yang baik. Apalagi jarang tempat kerja dari rumah tidak terlalu jauh jadi mengurangi biaya transport harian. Disini yang paling banyak diminati baksonya karna ukurannya yang besar sehingga membuat calon pelanggan ingin mencobanya, selain bakso ada juga mie ayam dan minuman yang bervariasi mulai dari es teh, es jeruk, es buah dll. Sukanya kerja disini selain jarak yakni bisa tau cara bagaimana melayani pelanggan, cara membuat bakso dan lainnya, dan saya tidak merasa ada yang

⁷⁴ “Hasil Wawancara Ibu Marini Pada Tanggal 15 Mei,” 2023.

mengganggu tentang jam kerja karna sama dengan jam kerja pada umumnya, dan saya juga sering mengambil lemburan sebagai tambahan penghasilan kecuali saya ada acara diluar atau acara keluarga baru saya tidak mengambil lemburan apalagi upah lemburan lebih besar daripada kerja pagi sampai sore dan itu menjadi salah satu alasan saya mengambil lemburanya jadi saya bisa menambah tabungan demi masa depan saya.”⁷⁵

Menurut Saudara Anjas (20Tahun) ia mengatakan “Untuk sistem pengupahan disini harian dan pembayaran akan di bayar oleh pemilik Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan pada saat saya akan pulang bekerja, biasanya dibayar pas sore hari tapi saya juga sering ikut lemburan jadi pas mau pulang dibayar upah saya sama pemilik. Karna saya karyawan baru disini saya juga mengetahui kalo upah kami karyawannya berbeda satu sama lainnya dan itu juga tidak menjadi masalah bagi saya karna saya juga sadar diri apalagi saya karyawan baru disini. Walaupun disini upahnya tidak UMK saya masih mau bekerja disini karna sekarang mencari pekerjaan itu susah jadi disyukuri saja sembari saya cari ilmu dan pengalaman kerja. Saya bekerja disini tahun 2020 yang lalu ,biasanya saya yang diperintahkan oleh pemilik untuk membeli bahan bahan untuk membuat bakso mulai dari daging dan lainnya. Bekerja disini juga menyenangkan selain pemilik baksonya baik kerja disinipun tanpa ada tekanan jadi saya bekerjanya enak dan nyaman. Bisa bertemu denga banyak orang bisa nambah teman dan juga bisa mengenal banyak sifat pelanggan yang bermacam-macam sifatnya. Saya juga sering mengambil lemburan biar makin banyak yang bisa saya simpan untuk kebutuhan saya mendatang.”⁷⁶

Menurut Bapak Pak Tarno (40 Tahun) sebagai pemilik dari Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan mengatakan “Pertama kali saya menjual bakso tahun 2004. Cerita singkat sejarahnya Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan dulu saya berjualan bakso dengan cara keliling menggunakan gerobak menuju pesisir kalianda, ternyata banyak pelanggan uang suka dengan bakso saya. Singkat cerita di tahun 2006 saya mencoba berjualan bakso di

⁷⁵ “Hasil *Wawancara* Bapak Hendi Pada Tanggal 15 Mei,” 2023.

⁷⁶ “Hasil *Wawancara* Saudara Anjas Pada Tanggal 15 Mei,” 2023 .

pasar inpres kalianda dengan menyewa sebuah ruko dari uang yang saya sisihkan dari menjual bakso setiap harinya dan hasilnya semakin berkembang hingga sekarang ini. Terdapat beberapa menu yang ada yaitu Bakso , Mie Ayam , Mie Ayam Bakso , Es The, Es Jeruk , Es Buah. Alhamdulillah biasanya saya bisa menjual sebanyak 100 porsi Bakso dan Mie Ayam, jika dulu saya berjualan keliling tapi sekarang berjualan di ruko, disini saya menerapkan sistem pengupahan harian dimana saya membayar upah karyawan selepas mereka bekerja , dari setiap karyawan pun berberda upahnya dikarenakan lamanya mereka bekerja disini, dan saya tidak menerapkan sistem Upah Minimum Kota (UMK) dikarenakan saya tergolong UMKM, dan saya juga biasanya jika omzet harian atau bulanan meningkat maka saya juga akan memberikan bonus untuk karyawan saya, omzet rata-rata setiap harinya Rp.2-4 Juta setiap harinya, jika omzet bulanan rata-rata Rp.75-150Jt /Bulannya. Alhamdulillah saya merasa senang akan perjuangan saya dulu memulai berjualan bakso hingga bisa berkembang seperti sekarang, karna saya percaya usaha tidak akan menghianati hasil.”⁷⁷

Pasal 90 Ayat (1) diatur bahwa dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum oleh pengusaha. Dan pada Pasal 90 Ayat (2) diberikan kelonggaran oleh pemerintah, apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum maka dapat dilakukan penangguhan. Terkait penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan kemudian pembayaran upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu, lalu jika penangguhan berakhir maka perusahaan wajib membayar upah minimum yang berlaku pada saat itu namun tidak perlu membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada saat diberikan penangguhan.⁷⁸

Terkait pasal diatas, terdapat aturan sanksi bagi pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum. Hal ini

⁷⁷ “Hasil Wawancara Bapak Tarno Pada Tanggal 15 Mei,” 2023.

⁷⁸ Rusmiati, “Implementasi Sistem Pengupahan Pada Perjajian Kerja Di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur,” 17.

terjewantahkan pada Pasal 185 Ayat (1) yaitu bagi perusahaan atau pengusaha yang melanggar Pasal 90 Ayat (1) maka akan dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).





BAB IV ANALISIS DATA

A. Praktik Pengupahan Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan

Praktik pengupahan karyawan dilakukan oleh Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan pemilik nya memberikan upah bagi karyawan baru sebesar Rp.50.000 (Lima Puluh Ribu Rupiah) sedangkan untuk karyawan lama diberikan upah Rp.60.000 (Enam Puluh Ribu Rupiah) . Untuk jam kerja dimulai dari pukul 08.00 WIB – 17.00 WIB. Dengan demikian total penghasilan para karyawan sebesar Rp50.000; x 30 Hari kerja dalam sebulan yakni Rp.1.500.000 (Satu Juta Lima Ratus Ribu Rupiah). Dan Untuk Karyawan Lama mendapatkan Upah sebesar Rp.1.800.000 (Satu Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah). Para Karyawan baru Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan akan mendapatkakan upah sebesar:

Gaji Pokok	Rp.1.500.000
Uang Makan	Rp.300.000
Uang Lembur	<u>Rp.480.000</u>
Total	Rp.2.280.000

Upah karyawan lama Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan:

Gaji Pokok	Rp.1.800.000
Uang Makan	Rp.300.000
Uang Lembur	Rp.480.000
Total	Rp.2.580.000

Artinya karyawan Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan mendapatkan penghasilan dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Lampung selatan yaitu sebesar Rp.2.659.506; sesuai dengan apa yang telah penulis bahas pada bab sebelumnya. Dan karyawan lama yang bekerja pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan

juga akan menerima upah dibawah standar Upah Minimum Kota (UMK).

B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif Tentang Praktik Pengupahan Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan.

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial karena tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Pada dasarnya praktik pengupahan adalah bentuk kerjasama antara pihak yang memberikan pekerjaan dengan menerima pekerjaan, karena manusia tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri, sehingga mereka membutuhkan orang lain untuk membantu menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, manusia harus bisa membangun hubungan baik dengan orang lain.

Dilihat dari rukun upah (*ijarah*) yang pertama *Aqid* (orang yang berakad) *aqid* disini yaitu karyawan dan pemilik bakso rudal yang berakad. Kedua *Sighat* yaitu akad yang di ucapkan atau dituliskan oleh pemilik Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan dengan karyawannya. Ketiga Upah, besaran nominal yang akan diberikan pemilik Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan. Keempat yakni Manfaat, manfaat atas apa yang diberikan karyawan kepada pemilik bakso yakni berupa tenaga yang diberikan dan pemilik memberi manfaat kepada karyawannya berupah upah (*ijarah*).

Sedangkan syarat dari upah menurut Rachmad Syafi'i dalam buku fiqh muamalah yaitu, pertama Syarat In'inqad (terjadinya akad) sudah sesuai dimana terjadinya akad antara Pemilik Bakso Rudal Kalianda dengan Karyawannya. Kedua, Syarat pelaksanaan (An-Nafadz) agar *ijarah* terlaksana, upah yang akan diberikan kepada karyawannya sepenuhnya dimiliki oleh pemilik Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan, untuk akad juga terpenuhi karna karyawan menyanggupi bekerja dengan upah yang disepakati. Ketiga, Syarat sah *ijarah* keabsahan *ijarah* sangat berkaitan dengan *aqid* (orang yang akad), *ma'qudalaih* (barang yang menjadi objek akad) *ujrah* (upah) Pada syarat ketiga ini terpenuhi karna adanya orang yang berakad, objek

akad/pekerjaannya dan upahnya juga diketahui. Keempat, syarat kelaziman, syarat ini juga terpenuhi karna karyawan bekerja sesuai dengan perjanjian dan upah yang diberikan sudah sesuai dengan kesepakatan.

Surah At Thalaq Ayat 6 :

أَسْكُنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ
وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ
فَأْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسَتُرَضِعْ لَهُ

أُخْرَى

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

Dalam al-quran surat at-thalaq ayat 6 di atas terdapat terjemahan maka berikanlah kepada mereka upahnya dan musyawarahlah diantara kamu dengan baik. Pada praktik pengupahan karyawan pada bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan pemilik juga sudah memberikan upah dan membayar upah sesuai dengan nominal yang telah disepakati antara pemilik Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan dengan karyawannya.

Artinya menurut Hukum Ekonomi Syariah praktik pengupahan pada Karyawan Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan ”Mubah” karna tidak ada salah satu pihak yang dirugikan dan semua syarat dalam terpenuhi.

Pemerintah telah membuat peraturan mengenai sistem pemberian upah kepada karyawan atau buruh yang di atur dalam 88B ayat (1) UU 13/2003 *jo.* UU 11/2020 dan pasal 14 Peraturan Pemerintah 36/2021, yang berisi penetapan upah mengenai waktu atau hasil. Jika Pemilik akan memberikan upah dengan satuan waktu dengan sistem penetapan upah perjam maka pemilik bakso rudal kalianda lampung selatan wajib memberikan upah dengan satuan waktu sesuai dengan aturan yang berlaku dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{Upah per jam} &= \text{Total upah} : 126 \\ &= \text{Rp. } 2.659.506 : 126 \\ &= \text{Rp. } 21.103 / \text{Jam} \end{aligned}$$

Namun Jika pemilik menetapkan sistem upah karyawan harian telah diatur dalam pasal 17 Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{Upah Harian} &= \text{Total Upah} \\ &= \text{Rp. } 2.659.506 : 25 \\ &= \text{Rp. } 106.000 \end{aligned}$$

Sedangkan dalam praktiknya pemberian upah yang dilakukan pemilik Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan kepada karyawannya yaitu dengan sistem upah harian. Akan tetapi dalam pemberian upah harian tidak mengikuti pasal 17 Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 yang dimana upah sebulan yang dimaksud yaitu upah sebuluan yang mengikuti Upah Minimum Kota (UMK). Dan pemberian upah kepada karyawannya yaitu sebesar Rp.60.000; yang artinya upah tersebut dibawah Upah Minimum Kota (UMK). Terdapat aturan sanksi bagi pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum. Hal ini diterjemahkan pada Pasal 185 Ayat (1) yaitu bagi perusahaan atau pengusaha yang melanggar Pasal 90 Ayat (1) maka akan dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama

4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Pada Pasal 23 Ayat (1) yang mana upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang berasal dari upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap. Pada Ayat (2) dan (3) diatur jika upah pokok paling sedikit harus sebesar upah minimum dan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Pasal 24 Ayat (1) menjelaskan jika upah minimum pada Pasal 23 Ayat (1) berlaku bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun dan bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun dijelaskan pada Pasal 24 Ayat (2) harus dihitung dengan pedoman pada struktur dan skala upah.

Disebutkan pada Pasal 24 Ayat (1) jika upah minimum terdiri atas upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten atau kota dengan syarat tertentu. Dijelaskan juga pada Ayat (2) dan (3) jika upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dan bagi upah minimum kabupaten atau kota ditetapkan dengan meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi dari kabupaten atau kota yang bersangkutan.⁷⁹

Artinya praktik pengupahan di bawah Upah Minimum Kota (UMK) yang dilakukan oleh Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan melanggar pasal 17 Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 dan Pasal 90 Ayat (1) yang dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (Seratus Juta Rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (Empat Ratus Juta Rupiah).

⁷⁹ Ibid., 84-85.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Praktik pengupahan karyawan pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan sudah sesuai dengan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif, karena pemilik membayar upah sesuai dengan kesepakatan dengan karyawannya baik besaran nominal maupun waktu pembayaran upah dan tidak ada salah satu pihak yang dirugikan.
2. Dalam Hukum Ekonomi Syariah praktik pengupahan pada Karyawan Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan "Mubah" karna tidak ada salah satu pihak yang dirugikan dan semua rukun dan syarat terpenuhi. Sedangkan dalam Tinjauan Hukum Positif mengenai upah dengan satuan waktu pasal 17 Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 dan Pasal 90 Ayat (1) dilanggar yang dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

B. Rekomendasi

Dari hasil penelitian pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan peneliti memberikan rekomendasi sebagai saran kepada pemilik dan karyawam Bakso Rudal sebagai berikut:

1. Bagi pemilik Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan untuk terus memperhatikan karyawannya, baik dengan meningkatkan perhatian kepada karyawan, menjalin silaturahmi dengan baik terutama terkait upah, karena karyawan menjadi komponen penting dalam berlangsungnya sebuah usaha , jika antara pemilik dan karyawannya mempunyai hubungan erat dan baik maka perlakuan karyawan terhadap konsumen pun menjadi baik , ketika karyawan ramah dan murah senyum kepada konsumen

maka akan terjadi kepuasan dalam membeli suatu produk dan akan menjadi daya tarik konsumen untuk membeli lagi Bakso Rudal di keesokan hari.

2. Bagi karyawan Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan agar terus meningkatkan semangat dalam bekerja dan mencintai akan pekerjaannya dan melakukan yang terbaik dalam bekerja.



DAFTAR RUJUKAN

- Adisu, Edytus. *“Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat.”* Jakarta: Niaga Swadaya, 2008.
- Agusta, Leonardo. *“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya.”* Agora 1, no. 3 (2013): 1399–1408.
- Aksin, Nur. *“Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam).”* Jurnal Meta-Yuridis 1, no. 2 (2018).
- Albani, Muhammad Nashiruddin Al. *Shahih Sunan Ibnu Majah 2*. Pustaka Azzam, 2016.
- Anwar, Syamsul. *“Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fikih Muamalat,”* 2010.
- Arifin, Zaenal. *“Metodologi Penelitian Pendidikan.”* Jurnal Al-Hikmah 1, no. 1 (2020).
- Arikunto, Suharsimi. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,”* 2013.
- Asikin, Zainal. *“Dasar-Dasar Hukum Perburuhan,”* 1994.
- Attafi Samsiyah, A S. *“Pengaruh Jam Dinding Pengingat Terhadap Praktik Personal Hygiene Pada Penjamah Makanan Perusahaan Katering Di Kabupaten Sleman.”* Poltekkes Kemenkes Yogyakarta, 2021.
- Aulia, Ridita, and I Made Mahartayasa. *“Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja.”* Karya Ilmiah, Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2018.
- Billy, Griselda Nadya, and R Ibrahim. *“Kewajiban Pengusaha Dalam Pemberian Upah Minimum Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 72/PUU-XIII/2015.”* Jurnal Hukum Program

Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana 7, no. 04 (2019).

Damanik, Daniel Collyn, and Rika Surianto Zalukhu. “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum Kota (UMK) Di Kota Pematangsiantar.*” *Jurnal Ekuilnomi* 3, no. 1 (2021): 38–51.

Faillafah, Khilaima. “*Pelaksanaan Pemberian Upah Minimum Pekerja Di Tinjau Dari Pedoman Penetapan Upah Minimum (Studi Pemberian Upah Bagi Pekerja Cleaning Service Kopkar” Melati” UMM).*” University of Muhammadiyah Malang, 2017.

Gede, I, N Putu Saputra, and I Wayan Wiryawan. “*Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Bangunan Pada Ud. Wirajaya Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.*” *Jurnal Kertha Semaya* 8, no. 4 (2020): 520–29.

Hasan, M Ali. *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*. RajaGrafindo Persada, 2003.

“Hasil Wawancara Bapak Hendi Pada Tanggal 15 Mei,” 2023.

“Hasil Wawancara Bapak Sutarno Pada Tanggal 15 Mei,” 2023.

“Hasil Wawancara Ibu Darni Pada Tanggal 15 Mei,” 2023.

“Hasil Wawancara Ibu Marini Pada Tanggal 15 Mei,” 2023.

“Hasil Wawancara Ibu Martinah Pada Tanggal 15 Mei,” 2023.

“Hasil Wawancara Ibu Masitoh Pada Tanggal 15 Mei,” 2023.

“Hasil Wawancara Saudara Anjas Pada Tanggal 15 Mei,” 2023.

Hayati, Mardhiyah. “*Pembiayaan Ijarah Multijasa Sebagai Alternatif Sumber Pembiayaan Pendidikan (Kajian Terhadap Fatwa Dewan Syari’ah Nasional No. 44/Dsn-Mui/Viii/2004 Tentang Pembiayaan Multijasa).*” *Asas* 6, no. 2 (2014).

“<https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2023/02/02/Ini-Daftar->

Lengkap-Umk-2023-Provinsi-Lampung,” n.d.

“<https://www.ppid.lampungprov.go.id/>,” n.d.

Husaini Usman, Purnomo Setiady Akbar. “*Metode Penelitian Sosial.*” Bumi Aksara, Jakarta, 1996.

Ibnu, Rusyd. “*Bidayah Al Mujtahid Juz 2.*” Semarang: Maktabah Usaha Keluarga Ibnu rusyd, Bidayatu’l Mujtahid Semarang ..., 1990.

Ismail, Muhammad. “*Yusanto, and Muhammad Karebet Widjajakusuma.*” *Menggagas Bisnis Islami*, 2002.

Muharmansyah, Ahmad, and Nuri Aslami. “*Analisis Perubahan Struktur Organisasi Dan Penerapan Upah Lembur Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Dinas DPMPSTSP Provinsi Sumatera Utara).*” *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen* 2, no. 1 (2022): 1968–77.

Muslich, H Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalat*. Amzah, 2022.

Nafis, M Cholil. “*Teori Hukum Ekonomi Syariah,*” 2011.

Ninayaroh, Ninayaroh. “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyewaan Room Chat Camfrog.*” UIN Sunan Ampel Surabaya, 2012.

Novianto, Prasetya Tunjung. “*Efektivitas Peran Notaris Sebagai Pelapor Dalam Menyampaikan Transaksi Keuangan Mencurigakan Kepada Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan.*” UNS (Sebelas Maret University), 2021.

Novitasari, Heny, Asep Ramdan Hidayat, and Encep Abdul Rojak. “*Tinjauan Akad Ijarah Terhadap Sistem Upah Buruh Tani Yang Ditanggihkan Di Desa Cibuaya Kabupaten Karawang.*” In Bandung Conference Series: Sharia Economic Law, 2:252–58, 2022.

“Pasal 1 Ayat 2 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 Jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000,” n.d.

“Pasal 1 Ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 Jo.

Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000,” n.d.

“Pasal 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 Jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000,” n.d.

“Pasal 4 Ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 Jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000,” n.d.

“Pasal 4 Ayat 5 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 Jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000,” n.d.

“Pasal 4 Ayat 6 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 Jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000,” n.d.

“Pasal 4 Ayat 7 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 Jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000,” n.d.

Putri, Analisa. *“Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam (Studi Kasus Di Pt Mitratani Dua Tujuh Kota Jember).”* Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, n.d.

Rusmiati, Titin. *“Implementasi Sistem Pengupahan Pada Perjajian Kerja Di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur.”* IAIN Metro, 2018.

Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah Jilid 1*. Republika Penerbit, 2017.

Saefulloh, Moh. *“Fikih Islam Lengkap.”* Surabaya: Terbit Terang, 2005.

Sandika, Wijaya. *“Peran Koperasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Persepektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kspps Bmt Fajar Bandar Lampung).”* Uin Raden Intan Lampung, 2022.

Sartika, Alisa. *“Perspektif Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Buruh Tani Setelah Panen (Studi Pada Masyarakat Desa Tanjung Anom, Kecamatan Ambarawa, Kabupaten*

- Pringsewu).” UIN Raden Intan Lampung, 2017.
- Sedarmayanti, Syarifudin Hidayat, and S Hidayat. “*Metodelogi Penelitian.*” *Mandar Maju* 1, no. 1 (2002): 271.
- Sugiyono, Dr. “*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D,*” 2013.
- Suhartono, Slamet. “*Hukum Positif Problematik Penerapan Dan Solusi Teoritiknya.*” *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 15, no. 2 (2020): 206.
- Suhendi, Hendi. “*Fiqh Muamalah, Rajawali Pers.*” Jakarta, 2013.
- Suriasumantri dalam Sugiyono, Suriasumantri. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta, CV,” 2017.
- Sutami, Hermina. “*Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa; Edisi Keempat.*” *Wacana, Journal of the Humanities of Indonesia* 11, no. 2 (2014).
- Syafei, Rachmat. “*Fiqh Muamalah, Bandung: CV.*” Pustaka Setia, 2001.
- Syamsulbahri, Darwin. “*UMKM Dalam Perspektif Pembiayaan Inklusif Di Indonesia.*” *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan* 26, no. 1 (2018): 59–76
- Syefe’i, Rachmat. “*Fiqh Muamalah, Bandung: CV.*” Pustaka Setia, 2001.
- Udiana, I Made. “*Kedudukan Dan Kewenangan pengadilan Hubungan Industrial.*” Universitas Airlangga, 2013.
- Wijaya, I Gusti Made Chandra, I Nyoman Darmadha, And I Nyoman Mudana. “*Pelaksanaan Peraturan Gubernur No 87 Tahun 2018 Terhadap Pemberian Upah Minimum Pekerja Pada Cv. Dwi Makmur Abadi Di Kota Denpasar,*” 2019.
- Wijayanti, Asri. “*Hukum Ketenagakerjan Pasca Reformasi (Sixth Edit).*” Jakarta: Sinar Grafika, 2016.



L

A

M

P

I

R

A

N





Daftar Pertanyaan Wawancara Pemilik Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan

1. Kapan bapak memulai usahanya ?
2. Apa saja produk yang bapak jual ?
3. Berapa Omzet yang dihasilkan dari usaha ini ?
4. Bagaimana bapak memasarkan produknya ?
5. Biasanya berapa porsi yang laku tiap harinya ?
6. Bagaimana sistem pengupahan yang bapak terapkan ?
7. Kapan bapak membayar upah pada karyawan ?
8. Apakah ada perbedaan upah dari setiap karyawan bapak ?
9. Apakah bapak menerapkan sistem UMK ?
10. Apa perasaan bapak sekarang setelah menjalankan usaha ini ?



Daftar pertanyaan kepada para karyawan Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan

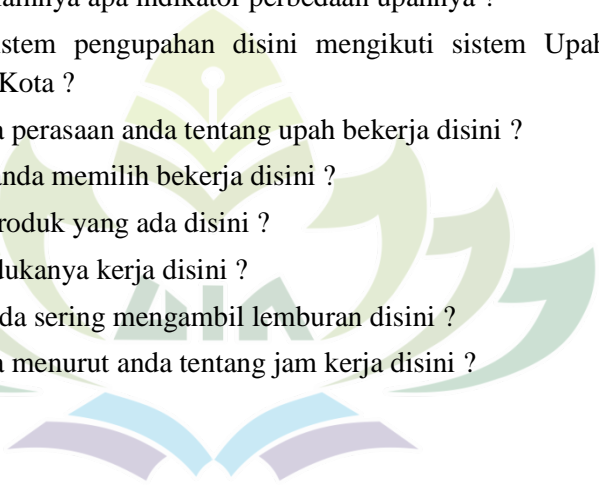
1. Kapan anda mulai bekerja di Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan ?
 2. Bagaimana sistem pengupahan disini ?
 3. Kapan waktu pembayaran upah disini ?
 4. Apakah ada perbedaan upah antara satu karyawan dengan karyawan lainnya ?
 5. Jika ada perbedaan upah antara satu karyawan dengan karyawan lainnya apa indikator perbedaan upahnya ?
 6. Apakah sistem pengupahan disini mengikuti sistem Upah Minimum Kota ?
 7. Bagaimana perasaan anda tentang upah bekerja disini ?
 8. Mengapa anda memilih bekerja disini ?
 9. Apa saja produk yang ada disini ?
 10. Apa suka dukanya kerja disini ?
 11. Apakah anda sering mengambil lemburan disini ?
 12. Bagaimana menurut anda tentang jam kerja disini ?
- 



Foto Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan



Foto bersama Ibu Martinah , Ibu Masitoh dan Ibu Darini selaku karyawan Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan



Foto bersama Ibu Heli Nurjanah Isteri dari Bapak SuPak Tarno Selaku
Pemilik Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Letkol H. Endro Suratmin 1, Sukarame Bandar Lampung 35131
Email: syariah@radenintan.ac.id | website: www.syariah.radenintan.ac.id

Nomor : B.1207/Un.16/DS/PP.009/04/2023 Bandar Lampung, 13 April 2023
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (Satu) Exemplar
Perihal : Permohonan Izin Riset

Kepada Yth.
Pemilik Bakso Rudal Kalianda
Kabupaten Lampung Selatan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bersama ini dimohonkan kepada Pemilik Bakso Rudal Kalianda kiranya berkenan memberikan izin Penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama : Renaldi Mario
NPM : 1921030450
Semester : VIII (delapan)
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Judul Penelitian : PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DI BAWAH UPAH MINIMUM KOTA (UMK) DALAM TINJAUAN HUKUM POSITIF (Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan)
Lokasi Penelitian : Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan
Penanggung jawab : Dekan Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penulisan skripsi yang bersangkutan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan:
1. Rektor UIN Raden Intan Lampung;
2. Sdr. Renaldi Mario



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Letkol H. Endro Suratmin I. Sukarame Bandar Lampung 35131
Email: syariah@radenintan.ac.id ; website: www.syariah.radenintan.ac.id

Nomor : B.1207/Un.16/DS/PP.009/04/2023 Bandar Lampung, 13 April 2023
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (Satu) Exemplar
Perihal : Permohonan Izin Riset

Kepada Yth.
Bupati Lampung Selatan
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal
dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Lampung Selatan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bersama ini dimohonkan kepada Bupati Lampung Selatan Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kiranya berkenan memberikan izin Penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama : Renaldi Mario
NPM : 1921030450
Semester : VIII (delapan)
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Judul Penelitian : PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DI BAWAH UPAH MINIMUM KOTA (UMK) DALAM TINJAUAN HUKUM POSITIF (Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan)
Lokasi Penelitian : Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan
Penanggung jawab : Dekan Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penulisan skripsi yang bersangkutan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



.....
Rodiah Nur

Tembusan:
1. Rektor UIN Raden Intan Lampung;
2. Sdr. Renaldi Mario



PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Lintas Sumatera Desa Kedaton Kecamatan Kalianda 35551
Kabupaten Lampung Selatan

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 503 / 71 / IV.17 / 2023

1. Nama : **RENALDI MARIO**
2. Alamat : Palembang rt. 008 rw. 004 Kec. Kalianda Kab. Lampung Selatan
3. Judul Penelitian : Praktik Pengupahan Karyawan di bawah upah minimum kota (UMK) dalam tinjauan hukum positif (Studi pada Baso Rudal Kalianda Lampung Selatan)
4. Tujuan Penelitian : Untuk Mengetahui Praktik Pengupahan Karyawan pada Baso Rudal Kalianda Lampung Selatan
5. Lokasi Penelitian : Baso Rudal Kalianda Lampung Selatan
6. Tanggal dan/atau lamanya Penelitian : MEI 2023 S/D JULI 2023
7. Bidang Penelitian : Fakultas Syariah
8. Status Penelitian : -
9. Nama Penanggung Jawab atau Koordinator : Efa Rodiah Nur
10. Anggota Penelitian : **RENALDI MARIO**
11. Nama Badan Hukum, Lembaga dan Organisasi : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Penelitian tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas Pemerintah.
2. Setelah Penelitian Selesai, agar menyerahkan hasilnya kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Kabupaten Lampung Selatan
3. Surat Keterangan Penelitian berlaku selama 1 (satu) tahun sejak tanggal ditetapkan.

Dikeluarkan : Kalianda

Pada Tanggal 15 MEI 2023

Pt. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Lampung Selatan







SURAT KETERANGAN

Rumah Jurnal Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung, menerangkan bahwa mahasiswa:

Nama : **RENALDI MAHO**
NPM : **1921030900**
Prodi : **HUKUM EKONOMI SYARIAH**

Skripsi mahasiswa tersebut telah memenuhi syarat dan aturan penulisan, dengan ketentuan sebagai berikut :

1.	Penulisan menggunakan Mendeley atau Zotero, <i>Chicago Manual of Style 17th edition (Full Note, With Ibid)</i>	✓
2.	Mensitasi 2 Artikel Jurnal Internal FS UIN Raden Intan Lampung	✓

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, Rabu 05 Juli 2023

Rumah Jurnal
Ketua



Dr. Hj. Linda Firdawati, S.Ag., M.H.

NIP. 197112041997032001







KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B - **0842** / Un.16 / P1 / KT/VI/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DI BAWAH UPAH MINIMUM
KOTA (UMK) DALAM TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF
(Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan)**

Karya

NAMA	NPM	FAK/PRODI
RENALDI MARIO	1921030450	FS/ HES

Bebas plagiasi sesuai dengan tingkat kemiripan sebesar 15%. Dan dinyatakan lulus dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 21 Juni 2023
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP-197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan

PRAKTIK PENGUPAHAN
KARYAWAN DI BAWAH UPAH
MINIMUM KOTA (UMK) DALAM
TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN
HUKUM POSITIF (Studi Pada
Bakso Rudal Kalianda Lampung
Selatan)

by Renaldi Mario

Submission date: 21-Jun-2023 10:36AM (UTC+0700)

Submission ID: 2120084982

File name: SKRIPSI_COVER_BAB_1_4_5.docx (96.85K)

Word count: 6942

Character count: 43976

PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DI BAWAH UPAH
MINIMUM KOTA (UMK) DALAM TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN
HUKUM POSITIF (Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung
Selatan)

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	5%
2	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	3%
3	linter.untar.ac.id Internet Source	1%
4	id.scribd.com Internet Source	<1%
5	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1%
6	ummaspul.e-journal.id Internet Source	<1%
7	in-bisnis.blogspot.com Internet Source	<1%
8	Submitted to IAIN Batusangkar Student Paper	<1%

9	eprints.poltekkesjogja.ac.id Internet Source	<1 %
10	www.scribd.com Internet Source	<1 %
11	Eka Rismawati, Lego Karjoko, I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani. "Pengaturan Tenaga Kerja Asing Sebagai Instrumen Alih Teknologi dan Pengetahuan Pasca Berlakunya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", PLEDOI (Jurnal Hukum dan Keadilan), 2023 Publication	<1 %
12	r3.rappler.com Internet Source	<1 %
13	www.pn-tebingtinggi.go.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1 %
15	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to Universitas International Batam Student Paper	<1 %
17	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %

19	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
21	journal.stiem.ac.id Internet Source	<1 %
22	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	<1 %
23	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	<1 %
24	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
25	jurnal.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
26	core.ac.uk Internet Source	<1 %
27	newssetup.kontan.co.id Internet Source	<1 %
28	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
29	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
30	docplayer.info Internet Source	<1 %

31	goresantanganbangjai.blogspot.com Internet Source	<1 %
32	sagaquinox.blogspot.com Internet Source	<1 %
33	Diah Puji Lestari. "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja", Jurnal Hukum Lex Generalis, 2022 Publication	<1 %
34	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
35	id.123dok.com Internet Source	<1 %
36	nesia.ir Internet Source	<1 %
37	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.metrouniv.ac.id Internet Source	<1 %
39	repository.uir.ac.id Internet Source	<1 %
40	saifudin-sanganalyst.blogspot.com Internet Source	<1 %