

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN
2021 TENTANG PENGUPAHAN TERHADAP
PERHITUNGAN UPAH PEKERJA
HARIAN KARENA SAKIT
(Studi di Kredit Koperasi Primer untuk Anggota (KKPA)
Unit Mesuji)**

SKRIPSI

**Oleh :
Nama : Rico Sumarna
NPM :1921030112**



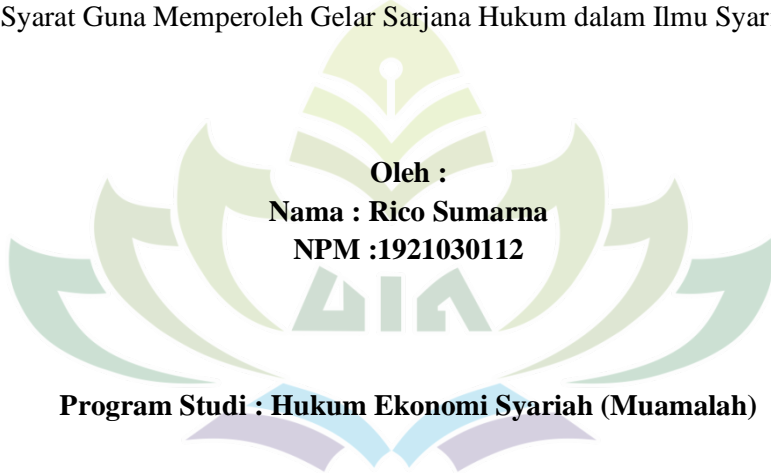
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

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

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN
2021 TENTANG PENGUPAHAN TERHADAP
PERHITUNGAN UPAH PEKERJA
HARIAN KARENA SAKIT
(Studi di Kredit Koperasi Primer untuk Anggota (KKPA)
Unit Mesuji)**

SKRIPSI

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



Oleh :
Nama : Rico Sumarna
NPM :1921030112

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Pembimbing I : Khoiruddin, M. S. I.
Pembimbing II: Alan Yati, S. H., M. H.

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

ABSTRAK

Upah adalah aspek pekerjaan yang sangat sensitif. Pihak-pihak yang terlibat melihat upah dari perspektif yang berbeda. Pekerja melihat upah sebagai sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. KKPA Unit Mesuji merupakan suatu bentuk kemitraan perusahaan inti dan plasma dalam wadah koperasi untuk meningkatkan daya guna lahan pertanian peserta dalam usaha meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan para anggota. Guna menunjang kegiatan daya guna lahan, KKPA Unit Mesuji melakukan perjanjian Kerja Harian atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Namun, fenomena yang terjadi pada KKPA Unit Mesuji mengenai upah pekerja pada pelaksanaannya berbeda dengan ketentuan Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021. Pada saat Para pekerja harian tidak masuk kerja karena sakit, mereka tidak mendapatkan upah penuhnya atau upah akan dikurangi.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yang bersifat deskriptif analisis. Sumber data yang dikumpulkan adalah data primer yang diambil dari sejumlah responden yang terdiri dari pihak staf KKPA Unit Mesuji dan pihak pekerja harian dengan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Sedangkan data sekunder dapat dilakukan melalui kitab-kitab, jurnal, internet, dan buku-buku yang relevan dengan penelitian ini. Kemudian dianalisis secara kualitatif dengan teknik berpikir induktif.

Berdasarkan hasil penelitian, fenomena yang terjadi adalah apabila terdapat pekerja harian yang tidak masuk kerja karena sakit akan tetap mendapatkan pengurangan atau pemotongan upah pokok setiap ketidakhadirannya yang menjadikan pekerja harian tersebut tidak mendapatkan upah penuh. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa dari perspektif hukum ekonomi syariah, perhitungan yang dilakukan KKPA Unit Mesuji kepada pekerja yang sakit belum sesuai dengan syariat karena tidak memenuhi prinsip kelayakan, Kesehatan dan keadilan. Berkenaan dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, KKPA Unit Mesuji belum sesuai mengurangi upah pekerja yang sedang sakit karena itu tetap menjadi hak pekerja harian untuk mendapatkan upah penuh.

Kata Kunci : Upah, Pekerja Harian, Hukum Ekonomi Sayriah, Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rico Sumarna
NPM : 1921030112
Jurusan/prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)
Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Perhitungan Upah Pekerja Harian Karena Sakit (Studi Di Kredit Koperasi Primer Untuk Anggota (KKPA) Unit Mesuji)** adalah benar-benar merupakan hasil karya saya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dengan footnote atau daftar Pustaka. Apabila di lain waktu terbuti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Jum'at, 16 Juni 2023

Penulis,



Rico Sumarna
NPM. 1921030112



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

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

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan
Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021
Tentang Pengupahan Terhadap Perhitungan
Upah Pekerja Harian Karena Sakit (Studi Di
Kredit Koperasi Primer Untuk Anggota (KKPA)
Unit Mesuji)**
Nama : Rico Sumarna
NPM : 1921030112
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Khoiruddin, M.S.I.
NIP. 197807252009121002

Alan Yati, S.H., M.H.
NIP.-

Mengetahui,
Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah

Khoiruddin, M.S.I.
NIP. 197807252009121002



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

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Perhitungan Upah Pekerja Harian Karena Sakit (Studi Di Kredit Koperasi Primer Untuk Anggota (KKPA) Unit Mesuji)”** disusun oleh Rico Sumarna, NPM : 1921030112, program studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah di Fakultas Syariah Uin Raden Intan pada Hari/Tanggal : Kamis, 16 November 2023

TIM PENGUJI

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

Sekretaris : Iip Nurul Topani, S.H., M.H (.....)

Penguji I : Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si. (.....)

Penguji II : Khoiruddin, M.S.I. (.....)

Penguji III : Alan Yati, S.H., M.H. (.....)



Mengetahui
Rekan Fakultas Syariah

Dr. H. Rodiah Nur, M.H. |
NIP. 196908081993032002

MOTTO

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.”

(Riwayat Ibnu Majah).

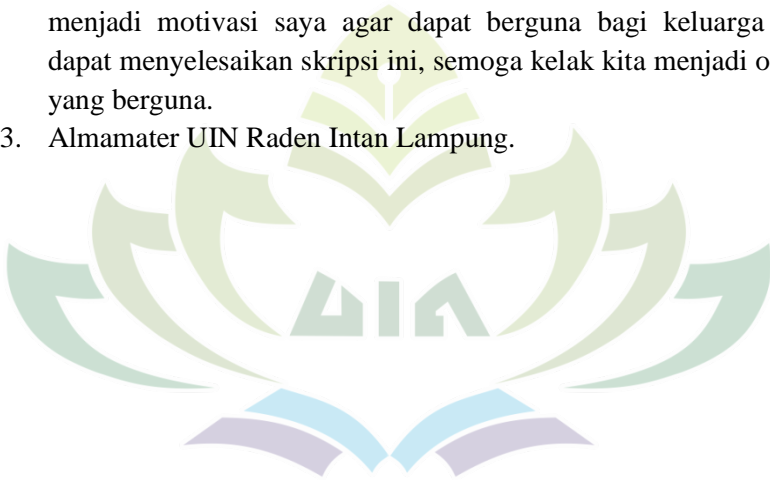


PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur atas nikmat dan karunia yang telah Allah SWT berikan sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan. Karya tulis ini saya persembahkan sepenuhnya untuk:

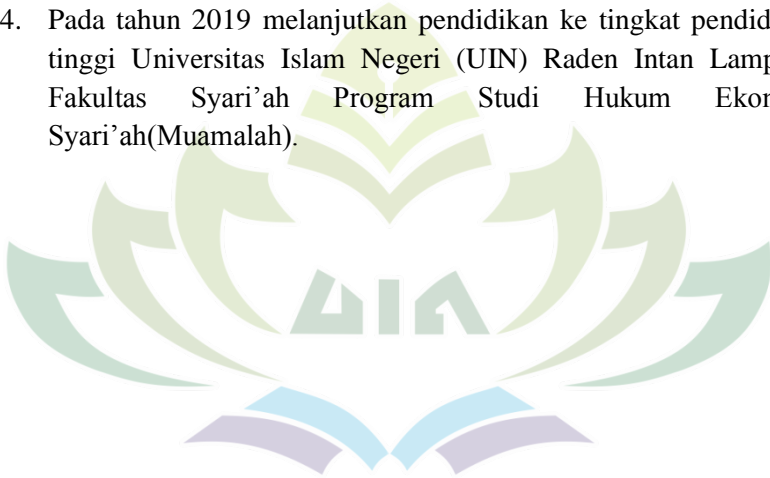
1. Ibunda tercinta, yang telah membesarkan dan mendidik saya dengan penuh kasih sayang dan kesabaran hingga saat ini, serta doa dan dukungannya selama ini untuk keberhasilanku bisa dapat mengerjakan skripsi ini dengan baik dan lancar, semoga mereka bangga dengan apa yang sekarang saya peroleh.
2. Kakak dan adik, Heri Yadi dan Tania Saputri, yang selalu menjadi motivasi saya agar dapat berguna bagi keluarga dan dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga kelak kita menjadi orang yang berguna.
3. Almamater UIN Raden Intan Lampung.



RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Rico Sumaran, lahir di Astra Ksetra, pada tanggal 07 Oktober 2000. Anak kedua dari pasangan suami istri Alm. Bapak Supriyadi dan Ibu Umini dengan riwayat pendidikan sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan Dasar di SD Negeri 1 kerta Mukti, lulus pada tahun 2013.
2. Tingkat Pendidikan Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Mesuji Raya, lulus pada tahun 2016.
3. Tingkat Pendidikan Menengah Atas di MAN 1 Mesuji dan lulus pada tahun 2019.
4. Pada tahun 2019 melanjutkan pendidikan ke tingkat pendidikan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Fakultas Syari'ah Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah(Muamalah).



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabbi^lalamin. Puji Syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, guna untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Hukum (S.H) di Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung, dengan judul Skripsi: "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Perhitungan Upah Pekerja Harian Karena Sakit (Studi Di Kredit Koperasi Primer Untuk Anggota (KKPA) Unit Mesuji)." Shalawat beriring salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang semoga kita diberikan syafaatnya di yaumul akhir kelak.

Dalam pembuatan skripsi ini, tentunya banyak sekali proses yang harus dilalui, dengan berbagai kesulitan dan kemudahan yang dijalani. Pada kesempatan ini, ingin menghaturkan rasa terima kasih setulus- tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D selaku Rektor Universitas Universitas Islam Negeri Raden Intan;
2. Ibu Dr. Efa Rodiah Nur, M. H selaku Dekan, bapak Dr. H. Yusuf Baihaqi, Lc., M.A selaku Wakil Dekan I, ibu Prof. Dr. Hj. Erina Pane, M.Hum selaku Wakil Dekan II, dan Dr. Hj. Nurnazli, S.Ag., M.H selaku Wakil Dekan II Fakultas Syariah Universitas Raden Intan Lampung
3. Bapak Khoiruddin, M.S.I selaku ketua Jurusan/Prodi , Ibu Susi Nurkholidah, M. H. selaku sekretaris jurusan, dan seruluh staf Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Bapak Khoiruddin, M.S.I Ibu Alan Yati, S.H., M.H. dan selaku pembimbing skripsi yang telah mengarahkan dari awal pembuatan skripsi hingga skripsi ini selesai dibuat;
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah yang telah banyak mendidik, memberikan ilmu, dan memberikan banyak pengalaman selama menuntut ilmu di Fakultas ini;
6. Kepala Perpustakaan, petugas akademik, dan segenap civitas akademika Fakultas Syariah yang baik secara langsung maupun

tidak langsung, telah terlibat dan banyak membantu pembuatan skripsi ini;

7. Bapak Tumpal M. Bakara selaku Manager di Unit KKPA Mesuji;
8. Bapak Prastowo dan Anwarul Anam selaku staf di Unit KKPA Mesuji;
9. Ibu, kakak dan adik yang telah memberikan dukungan sangat berharga bagi penulis.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi masih terdapat kekurangan, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang dikuasai. Maka dari itu kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan dan akan kami terima dengan tangan terbuka, demi perubahan yang lebih baik di kemudian hari. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi Penulis pribadi dan bagi semua pihak pada umumnya.

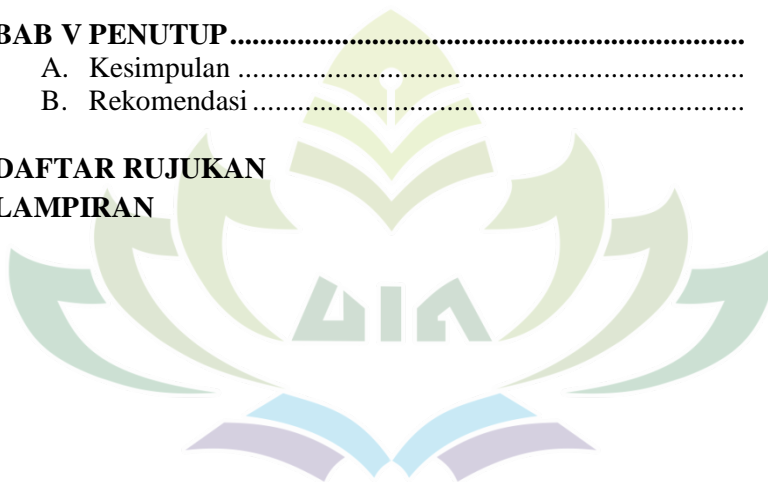
Bandar Lampung, Jum'at, 16 Juni 2023
Penulis,

Rico Sumarna
NPM. 1921030112

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIRUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	8
H. Metode Penelitian.....	10
I. Sistematika Pembahasan	14
BAB II LANDASAN TEORI.....	15
A. Upah Dalam Hukum Ekonomi Syariah	15
1. Pengertian Upah	15
2. Dasar Hukum Upah	18
3. Rukun Dan Syarat Upah	27
4. Prinsip-Prinsip Pengupahan	29
5. Berakhir atau Gugurnya Upah	40
B. Upah Pekerja Harian Menurut Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.....	41
1. Upah Menurut Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021	41
2. Perhitungan Upah Pekerja Harian Menurut Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021.....	48

BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN.....	53
A. Deskripsi tentang Kredit Koperasi Primer untuk Anggota (KKPA) Unit Mesuji.....	53
B. Perhitungan Upah Bagi Pekerja Harian karena sakit KKPA Unit Mesuji	60
BAB IV ANALISIS PENELITIAN.....	65
A. Perhitungan Upah bagi Pekerja Harian Karena Sakit Di KKPA Unit Mesuji Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah	65
B. Perhitungan Upah Bagi Pekerja Harian Karena Sakit Di KKPA Unit Mesuji ditinjau dari Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.....	69
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Rekomendasi	74
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Anggota Dan Luar Lahan Di Setiap Divisi atau Desa	54
Tabel 3.2	Jumlah Pekerja Harian Pada KKPA Unit Mesuji.....	57
Tabel 3.3	Hasil wawancara Pekerja Harian	63



DAFTAR DIAGRAM

Bagan 3.1 Struktur Organisasi KKPA Unit Mesuji	56
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas agar tidak ada salah arti maka diperlukan adanya penegasan pengertian dari kata yang membentuk judul dari skripsi ini. Adapun judul yang dimaksudkan adalah **“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Perhitungan Upah Pekerja Harian Karea Sakit (Studi di Kredit Koperasi Primer untuk Anggota (KKPA) Unit Mesuji)”**. Oleh karena itu pada sub bagian ini peneliti akan memaparkan maksud dari pengertian dan istilah-istilah judul tersebut sebagai berikut :

1. Tinjauan menurut bahasa berasal dari kata “tinjau”, yaitu berarti suatu pandangan atau pendapat setelah dilakukan penelitian dan penyelidikan terhadap suatu masalah.¹
2. Hukum Ekonomi Syariah adalah kumpulan peraturan yang berkaitan dengan praktik ekonomi yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan manusia komersial dan non-komersial berdasarkan Syariah.²
3. Peraturan Pemerintah adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya.³ Peraturan pemerintah yang dimaksud oleh peneliti adalah Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
4. Perhitungan upah adalah proses perhitungan upah dari perusahaan atau yang mempekerjakan yang akan diberikan kepada pekerja sebagai haknya telah menyelesaikan

¹ *Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990). 556

² Dudi Badruzaman, “Implementasi Hukum Ekonomi Syari ` Ah Pada Lembaga Keuangan Syari ` Ah Implementation of Syari ` Ah Economic Law on Syari ` Ah Financial,” *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis* 2, no. 2 (2019): 81–95.

³ Pasal 1 ayat (5) “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan,” n.d.

pekerjaan yang diberikan.⁴ Perhitungan upah yang dimaksud oleh peneliti adalah perhitungan untuk menentukan upah bagi pekerja harian yang tidak masuk kerja karena sakit pada Koperasi Primer untuk Anggota (KKPA) Unit Mesuji.

5. Pekerja harian adalah seseorang yang bekerja berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta penerimaan upah didasarkan atas kehadiran Pekerja secara harian.⁵ Pekerja harian yang dimaksud dalam peneliti ini adalah Pekerja yang diperkerjakan Di KKPA Unit Mesuji berdasarkan Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan jenis dan waktu pekerjaan sudah ditentukan pihak yang memberikan pekerjaan yang dimungkinkan dapat diubah sesuai kebutuhan pihak yang memberikan pekerjaan dan upah diberikan berdasarkan kehadiran dengan masa berlaku perjanjian kerja 2-3 bulan yang dapat diperpanjang.
6. Pengertian sakit adalah berasa tidak nyaman di tubuh atau bagian tubuh karena menderita sesuatu (demam, sakit perut, dan lain-lain). Sakit juga merupakan gangguan dalam fungsi normal individu sebagai totalitas, termasuk keadaan organisme sebagai sistem biologis dan penyesuaian sosialnya.⁶ Sakit yang dimaksud oleh peneliti adalah sakit masuk angin yang merupakan istilah yang dikenal oleh masyarakat Indonesia ketika kondisi tubuh sedang tidak enak badan, seperti pusing, mual, demam, hidung tersumbat, dan lain sebagainya. Dalam dunia medis, gangguan kesehatan yang memiliki gejala masuk angin ini sebenarnya bernama flu atau common cold.
7. Kredit kepada Koperasi Primer untuk Anggota (KKPA) merupakan suatu bentuk kemitraan perusahaan inti dan

⁴ Idris, *Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Ekonomi* (Jakarta: Kencana, 2015).

⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja," 2021, 42.

⁶ Samuel Dwi Krisna Triyono and Yohanes K. Herdiyanto, "Konsep Sehat Dan Sakit Pada Individu Dengan Urolithiasis (Kencing Batu) Di Kabupaten Klungkung, Bali," *Jurnal Psikologi Udayana* 4, no. 02 (2018): 263

plasma dalam wadah koperasi untuk meningkatkan daya guna lahan pertanian peserta dalam usaha meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan para anggota.⁷ Dalam skripsi ini yang menjadi tempat penelitian merupakan divisi KKPA Unit Mesuji pada KUD Krida Sejahtera Mesuji KKPA terletak di kabupaten Mesuji. Selanjutnya dalam skripsi ini akan disebut dengan KKPA Unit Mesuji.

Dari penjelasan istilah-istilah di atas maka dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan judul penelitian ini adalah “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Perhitungan Upah Pekerja Harian Karena Sakit (studi di Kredit Koperasi Primer untuk Anggota (KKPA) Unit Mesuji)” adalah untuk mengetahui bagaimana pemahaman berdasarkan tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan mengenai perhitungan upah pekerja harian yang tidak masuk kerja karena sakit pada Kredit Koperasi Primer untuk Anggota (KKPA) Unit Mesuji.

B. Latar Belakang Masalah

Upah Dalam bahasa Arab disebut dengan *ujrah* atau *ajr* merupakan sewa menyewa jasa manusia dengan adanya imbalan atau upah di mana kerja sama antar manusia di satu pihak sebagai pemberi manfaat atau jasa disebut juga pekerja dengan orang lain yang memberikan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan satu sama lain.⁸ Madzhab Syafi'i mendefinisikan upah adalah memberi imbalan atau bayaran kepada seseorang sesuai dengan jasa yang diberikannya kepada kita.⁹ Madzhab Maliki mendefinisikan upah sebagai Transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan.

⁷ Trisna Anggreini Suharno, Yuprin A.D., “Model Kemitraan Inti-Plasma Pada Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat Yang Dikelola Sepenuhnya Oleh Perusahaan Inti (Studi Pada Kud Krida Sejahtera Di Provinsi Lampung)” Vol 14, No (2020). 27.

⁸ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Nusa Jaya, 2005). 29.

⁹ Al-Bugha Musthafa, *Fikih Islam Lengkap, Penjelasan Hukum-Hukum Islam Madzhab Syafi'i, Penerjemah: D.A. Pakihwati* (Solo: Media Zikir, 2009).). 305.

Peraturan pengupahan di Indonesia diatur dalam peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dalam pasal 1 ayat (1) yaitu: “Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Upah adalah aspek pekerjaan yang sangat sensitif. Pihak-pihak yang terlibat melihat upah dari perspektif yang berbeda. Pekerja melihat upah sebagai sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menjadikan dorongan kesejahteraan suatu pekerja atau buruh, tercantum dalam pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yaitu "Kebijakan pengupahan ditetapkan salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"

Kredit Koprasi Primer untuk Anggota (KKPA Unit Mesuji yang berkedudukan di Desa Brabasan, Kecamatan Tanjung Raya, Kabupaten Mesuji melakukan perjanjian Kerja Harian atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam perjanjian kerja tersebut juga tertulis upah pokok yang akan diterima pekerja harian setiap bulannya (sesuai dengan upah minimum kabupaten) dengan penerimaan upah akan didasarkan atas kehadiran pekerja dan juga mendapatkan hak pekerja lainnya seperti upah lembur, dan hari libur mingguan.¹⁰

Fenomena yang terjadi pada KKPA unit Mesuji mengenai upah pekerja pada pelaksanaannya berbeda dengan ketentuan pasal 40 Peraturan Pemerintah no 36 tahun 2021. KKPA Unit Mesuji memiliki aturan tersendiri mengenai pembayaran upah pekerja, yaitu upah yang apabila pekerja tidak masuk kerja dengan alasan sakit maka tidak mendapatkan upah penuh atau mendapatkan pengurangan upah pokoknya. Para

¹⁰ Prastowo, “Upah di KKPA Unit Mesuji”, *Wawancara*, Desember 2022.

pekerja harian tidak mengetahui hal tersebut dikarenakan pengurangan atau pemotongan upah dengan sebab sakit dicantumkan dalam perjanjian kerja.¹¹

Upah bagi pekerja harus mencerminkan keadilan dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan sesuai dengan peraturan dan ajaran Islam mengenai hak-hak tenaga kerja. Dalam Islam upah harus dibayar tepat waktu, jelas perhitungan dan pembayaran dan upah harus sesuai dengan apa yang dikerjakan.¹² sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, yakni:

وَعَنْ إِبْنِ عُمَرَ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا- قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

(أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ¹³

“Dari Ibnu Umar Radliyallaahu ‘anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu ‘alaihi wa Sallam bersabda: “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.” (Riwayat Ibnu Majah)

Islam juga menganjurkan untuk menentukan upah yang akan diberikan, sebagaimana hadits dari Abu Sa’id Al-Khudry Radliyallahu’anhu:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيُسَلِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ¹⁴

“Dari Abu Sa’id Al-Khudry Radliyallaahu ‘anhu bahwa Nabi Shallallaahu ‘alaihi wa Sallam bersabda: “Barangsiapa

¹¹ Heriyanto, “Pemotongan Upah”, Wawancara, Januari, 2023.

¹² Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012).). 167.

¹³ Ibn hajar Al-’Asqalani, *Bulugh Al-Maram Min Adilat Al-Ahkam* (Kairo: Dar al-Hadith, 1993). 858.

¹⁴ *Ibid.* 859

mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya." (Riwayat Abdul Razzaq)

Maka berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk membahas lebih lanjut tentang bagaimana menentukan besaran upah sehari tidak masuk kerja bagi pekerja harian yang tidak masuk kerja yang kemudian ditulis dalam skripsi dengan judul "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Upah Pekerja Harian (Studi Di Kredit Koperasi Primer Untuk Anggota (KKPA) Unit Mesuji)."

C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas Penelitian ini difokuskan pada bagaimana perhitungan upah bagi pekerja harian pada Kredit Koperasi Primer Untuk Anggota (KKPA) Unit Mesuji.

2. Sub Fokus Penelitian

Dari fokus di atas dibagi menjadi dua sub fokus penelitian yaitu:

- a. Tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap perhitungan upah pekerja harian karena sakit;
- b. Perhitungan upah pekerja harian karena sakit ditinjau dari peraturan pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang pengupahan.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perhitungan upah pekerja harian karena sakit di KKPA Unit Mesuji ?
2. Bagaimana perhitungan upah pekerja harian karena sakit di KKPA Unit Mesuji ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perhitungan upah pekerja harian karena sakit di KKPA Unit Mesuji.
2. Untuk mengetahui perhitungan upah pekerja harian karena sakit di KKPA Unit Mesuji ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan di bidang hukum ekonomi syariah dan perhitungan upah pekerja harian
 - b. diharapkan dapat memberikan informasi perkembangan ilmu hukum ekonomi syariah
 - c. diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti
Penelitian ini dirancang untuk melengkapi persyaratan tugas akhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum di Universitas Negeri Islam Raden Intan Lampung.
 - b. Bagi universitas
Penelitian ini diharapkan menambah literatur sebagai bahan bacaan, memperkaya wawasan dan memberikan pendidikan.
 - c. Bagi Penelitian Selanjutnya
Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan menambah referensi bagi para pembaca.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Menurut peneliti, beberapa kajian yang berkaitan dengan perhitungan upah pekerja harian sebagai berikut:

1. Skripsi atas nama Devi Anggraeni Dengan Judul “Tinjauan Hukum Islam Tentang Praktik Pengupahan Pekerja Harian Kebun Kopi (Studi Di Desa Pagar Agung Kecamatan Semende Darat Laut Kabupaten Muara Enim)”.¹⁵ penelitian ini berfokus membahas tentang bagaimana praktik pengupahan pekerja harian kebun kopi dan sub-fokus penelitian di Desa Pagar Agung Kecamatan Semende Darat Laut Kabupaten Muara Enim. Persamaan penelitian ini dengan skripsi ini adalah tentang upah, dan metode penelitian, sedangkan Perbedaan di antara keduanya adalah objek, populasi yang digunakan dalam penelitian dan cara pembayaran upah.
2. Skripsi atas nama Indah Tri Oktavia dengan judul "Sistem Perhitungan Upah Pada Pembuatan Sulam Usus Perspektif Etika Bisnis Islam".¹⁶ penelitian ini berfokus pada perhitungan upah pekerja pada Elfira Collection yang terdapat di Natar, Lampung Selatan yang tidak layak, adil dan kurang sesuai dengan jenis pekerjaannya, yaitu antara penyulam kebaya dengan penjahit kebaya. Persamaan penelitian ini dengan skripsi ini yaitu mengkaji perhitungan upah dan metode penelitian, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, sumber data primer penelitian.
3. Skripsi atas nama Tria Wahyuni Dengan Judul "Sistem Penetapan Dan Pembayaran Upah Karyawan Pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam (Studi Pada Raffi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu). penelitian ini

¹⁵ Devi Anggraeni, “Tinjauan Hukum Islam Tentang Praktik Pengupahan Pekerja Harian Kebun Kopi (Studi Di Desa Pagar Agung Kecamatan Semende Darat Laut Kabupaten Muara Enim)” (UIN Raden Intan Lampung, 2021).

¹⁶ Indah Tri Oktavia, “Sistem Perhitungan Upah Pada Pembuatan Sulam Usus Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Di Elfira Collection Natar, Lampung Selatan)” (Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro, 2018).

membahas mengenai bagaimana sistem penetapan dan pembayaran upah karyawan yang dilakukan raffi barbershop. persamaan penelitian tersebut dan skripsi ini adalah membahas tentang upah, jenis dan sifat penelitian, dan teknik pengumpulan data. perbedaan di antara keduanya terletak pada tempat, subjek/ informan, dan sumber data primer.

4. Skripsi atas nama Nur Qiswah Dengan Judul "Sistem Upah Buruh Pabrik Gabah Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Di Baranti Kab. Sidrap).¹⁷ penelitian ini membahas bagaimana sistem upah buruh pabrik gabah berjalan di Baranti Kab. Sidrap. Persamaan penelitian tersebut dengan skripsi ini adalah sama-sama membahas mengenai upah, sifat dan jenis penelitian, dan teknik pengumpulan data. Perbedaan di antara keduanya adalah tempat penelitian, subjek penelitian, dan pendekatan penelitian yang digunakan.
5. Skripsi atas nama Destiawan Saputra dengan judul “ Analisis Upah Harian Lepas Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pekerja Petik Cabai Di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu)”.¹⁸ Penelitian ini meninjau upah yang menjadi hak pekerja di mana pemilik lahan cabai atau majikan meminta tolong kepada pekerja atau buruh tani untuk memanen cabai di lahannya. Pemberian upah kepada pekerja harian lepas petik cabai berdasarkan kebiasaan atau umumnya yang diberikan pemilik lahan dalam mempekerjakan pekerja atau buruh tani. Persamaan dalam penelitian ini dengan skripsi ini adalah sama-sama membahas tentang upah, jenis dan sifat penelitian, dan metode pengumpulan data. Perbedaannya berada di tempat penelitian, populasi, dan data primer

¹⁷ Nur Qiswah, “Sistem Upah Buruh Pabrik Gabah Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Di Baranti Kab. Sidrap)” (IAIN Parepare, 2020).

¹⁸ Destiawan Saputra, “Analisis Upah Harian Lepas Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pekerja Petik Cabai Di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu)” (UIN Raden Intan Lampung, 2022).

H. Metode Penelitian

Metode adalah cara melakukan sesuatu secara teratur (sistematis). Dan penelitian adalah suatu usaha dalam bidang ilmu pengetahuan untuk secara sadar membimbing pencarian atau pembelajaran fakta-fakta baru. Oleh karena itu, metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Oleh karena itu, langkah-langkah berikut digunakan dalam penelitian ini:

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenisnya, penelitian dalam ini termasuk dalam penelitian lapangan (*Field research*), yang menggunakan pendekatan kualitatif.¹⁹ Penelitian lapangan dilakukan dalam kehidupan nyata yang dilakukan secara sistematis guna mengungkap data yang ada. Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan bukanlah angka, melainkan wawancara, observasi, dokumen, dan lainnya.²⁰ Dalam penelitian ini fokus peneliti adalah untuk memperoleh gambaran yang terjadi di lapangan tentang mekanisme perhitungan upah bagi pekerja harian di KKPA Unit Mesuji.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah Penelitian deskriptif, merupakan metode penelitian yang menggambarkan ciri-ciri populasi atau fenomena yang diteliti. Jadi fokus utama metode penelitian ini adalah menjelaskan objek penelitian. Ini menjawab peristiwa atau fenomena apa yang terjadi.²¹ Berdasarkan pada sifat penelitiannya, penelitian ini mencoba menggambarkan secara sistematis hitungan upah di KKPA Unit Mesuji.

¹⁹ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, VII (Bandung: Mandar Maju, 1996).). 32.

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2009). 9.

²¹ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertas* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013). 9.

3. Sumber Data

Untuk memudahkan dalam menghadapi pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini, maka data yang dikumpulkan oleh peneliti antara lain:

- a. Data Primer: diperoleh langsung dari informan, termasuk informasi dari wawancara dan file data dengan pihak yang berkepentingan.
- b. Data sekunder: berupa data-data yang digunakan untuk menjelaskan dari data-data primer. Sumber data sekunder berupa data yang mendukung data primer berupa buku-buku, hukum tertulis, al-qur'an, hadits, jurnal, dan lain-lain yang relevan dengan penelitian ini.

4. Populasi dan Sampel

a. populasi

Populasi adalah seluruh objek yang akan diteliti, Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja di KKPA Unit Mesuji yang berjumlah 104 orang terdiri dari 102 pekerja harian dan 2 orang staf yang bekerja di bidang tata usaha KKPA Unit Mesuji.

b. Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%.²² Berdasarkan hal tersebut, dari total jumlah 102 orang pekerja harian kemudian akan diambil 10% orang pekerja harian, yaitu $102 \times 10\% = 10,2$ hingga menjadi 10 orang pekerja harian yang sempat tidak masuk kerja karena sakit yang akan menjadi sampel, kemudian ditambah 2 staf di KKPA Unit Mesuji. Dengan begitu total sampel yang akan diambil adalah 12 orang.

²² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, V (Jakarta: Rineka Cipta, 2011). 178.

5. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Untuk mendapatkan data yang sebenarnya, relevan dan lengkap, instrumen berikut digunakan dalam penelitian ini:

a. Teknik Pengumpulan Data lapangan

1) Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang digunakan secara langsung tatap muka oleh subjek penelitian (informan) dan peneliti dalam proses memperoleh informasi untuk keperluan data asli dengan mengajukan beberapa pertanyaan.²³ Wawancara dilakukan dengan para staf dan pekerja harian pada KKPA Unit Mesuji.

2) Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi berupa buku, arsip, dokumen, tulisan dan gambar berupa laporan dan informasi yang dapat menunjang penelitian.²⁴

b. Teknik Pengumpulan Data pustaka

Studi Pustaka yaitu teknik pengumpulan data menggunakan buku atau referensi sebagai penunjang penelitian, dengan melengkapi atau mencari data-data yang dibutuhkan dari literatur, referensi, majalah, makalah dan yang lainnya, sehingga memperoleh data-data yang tertulis melalui telaah bacaan yang ada kaitannya dengan masalah penelitian.

²³ W. Lawrence Neuman, *Metodologi Penelitian Social: Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*, ed. Cet. ke 1 (Jakarta: Indeks, 2013). 493.

²⁴ Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. 180.

6. Teknik Pengolahan Data

Metode pengolahan data menggambarkan prosedur pengolahan dan analisis data yang dilakukan sesuai dengan metode yang dilakukan. Karena penelitian ini menggunakan metode kualitatif, maka metode pengolahan datanya adalah mengolah data dengan cara mendeskripsikan data dalam bentuk kalimat yang teratur, berurutan, logis, tidak tumpang tindih, valid untuk memudahkan pemahaman dan interpretasi data. Ini termasuk tahapan berikut:²⁵

- a. Pengecekan Data adalah pengecekan terhadap data yang telah diperoleh, terutama untuk kelengkapan jawaban, keterbacaan tulisan, kejelasan makna, keberlakuan dan relevansinya dengan data lain.
- b. Klasifikasi adalah proses pengelompokan semua data hasil wawancara dengan subjek penelitian dan pencatatan. Semua data yang diperoleh dibaca dan diteliti secara menyeluruh, kemudian dikategorisasikan sesuai kebutuhan, interpretasi adalah memberikan penjelasan tentang hasil guna menganalisis dan menarik kesimpulan.
- c. Sistematisasi adalah penyusunan dan klasifikasi data dan bahan yang diperoleh peneliti secara sistematis atau terarah dan berurutan.

7. Analisis Data

Data yang diperoleh informan di KKPA Unit Mesuji mengenai hitungan upah bagi pekerja harian akan menggunakan metode induktif, yaitu melalui kerangka sistematis untuk menarik kesimpulan dari data khusus ke data umum. Data primer dan sekunder yang diperoleh dikelompokkan dan diorganisasikan secara sistematis yang setelahnya mengkaji data secara kualitatif yang dideskriptifkan dengan menggunakan metode deduktif, yaitu kerangka berfikir dengan cara menarik kesimpulan dari data

²⁵ Abu Achamadi dan Chalid Narkubo, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005). 85

yang bersifat umum ke dalam data yang bersifat khusus. Atas dasar analisis ini, masalah dideskripsikan secara sistematis, dianalisis Untuk mengetahui perhitungan upah bagi pekerja harian di KKPA Unit Mesuji ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah dan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, dan akhirnya jawaban masalah dilaporkan dalam bentuk skripsi.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika keseluruhan pembahasan dalam penelitian ini sendiri adalah:

BAB 1 tentang pendahuluan, bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang, fokus dan subfokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, sistematika pembahasan. Hal ini dimaksudkan sebagai kerangka awal dalam memaparkan isi pembahasan pada bab selanjutnya

BAB II berisi tentang landasan teori yang berkaitan dengan upah dan perhitungan upah harian. dalam bab ini terdiri dari pengertian dan dasar hukum upah, rukun dan syarat, serta berakhirnya upah mengupah dalam hukum ekonomi syariah. kemudian berisi juga pengertian upah dan perhitungan upah harian bagi pekerja dari beberapa hukum tertulis.

BAB III tentang deskripsi laporan penelitian. Dalam bab ini berisi gambaran umum dan data penelitian pada KKPA Unit Mesuji.

BAB IV tentang analisis penelitian. Pada bab ini berisi hasil analisis yang telah dilakukan berupa perhitungan upah bagi pekerja harian di KKPA Unit Mesuji ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah dan peraturan pemerintah no. 36 tahun 2021 tentang pengupahan.

BAB V tentang penutup. Pada Bab ini berisikan kesimpulan yang diambil dari bab IV dan beberapa rekomendasi yang dapat ditawarkan penulis kepada objek penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah Dalam Hukum Ekonomi Syariah

1. Pengertian Upah

Islam sebagai ajaran ekonomi yang bersumber pada Al-Qur'an, Hadits, dan Ijtihad Ulama, lebih banyak menggariskan tentang upah atau gaji bagi para pekerja. Konsep upah dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari hukum syara tentang kontrak kerja (*Ijaaratul Ajiir*) yang merupakan sub bahasan *Ijarah*.

Ijarah secara etimologi berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-'Iwadh* atau pergantian.²⁶ Secara terminologi, *ijarah* merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang tersebut.²⁷

Pengertian ijarah menurut istilah syariat Islam terdapat beberapa pendapat Imam Mazhab fikih Islam sebagai berikut:²⁸

Menurut ulama Syafi'i mendefinisikannya dengan:

عَقْدٌ عَلَى مَنْ فَعَّه مَقْضُودَةٌ مَعْلُومَةٌ مُبَاحَةٌ قَابِلَةٌ لِلتَّبَدُّلِ وَالْبَاحَةِ بِعَوَضٍ مَعْلُومٍ

“Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.”

²⁶ Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, 1st ed. (Jakarta: Kencana, 2010). 277.

²⁷ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001). 117.

²⁸ Syamsul Hilal, “Urgensi Ijarah Dalam Prilaku Ekonomi Masyarakat,” *Asas Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (2013): 4.

Suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang diizinkan oleh syar'i, adalah tujuan transaksi, yang dapat diberikan dan diizinkan berdasarkan hukum syariah, dengan imbalan yang jumlahnya diketahui.²⁹

Mazhab Hanafi mendefinisikannya dengan:

عَقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ بِعَوَضٍ

“Transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan.”

Menurut ulama Maliki dan Hambali mendefinisikannya dengan

تَلْيِكُ مَنَافِعِ شَيْءٍ مُّبَاخٍ مَدَّةً مَعْلُومَةً بِعَوَضٍ

“Menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.”

Secara umum, *ijarah* ada dua; yang satu manfaat benda, dan yang lain manfaat orang yang mengerahkan tenaganya. Pemilik manfaat yang mengerahkan tenaganya dari seseorang yang dikontrak (*Ajir*) oleh orang yang mengontrak tenaga (*Musta'jir*), yang manfaatnya diakadkan dinamakan *ma'jur*, dan imbalan yang dikeluarkan sebagai kompensasi manfaat dinamakan *ajr* atau *ujrah*.³⁰

Upah dimasukkan ke dalam wilayah *fiqh muamalah*, yakni dalam pembahasan tentang *ujrah*. Menurut bahasa *Ujrah* berarti upah. Sedangkan menurut tata bahasa, *ujrah* (أجرة) atau *ajaara* (أجارا).³¹ Upah (*Ujrah*) dapat didefinisikan sebagai setiap harta yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dikerjakan manusia, baik

²⁹ Karim, *Fiqh Muamalah*., 29.

³⁰ *Fiqh Sunnah Sayyid Sabiq, Penerjemah Nor Hasanudin* (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006)., 203.

³¹ Abdurrahman Al Jaziri, *Fiqh Empat Mazhab, Alih Bahasa Oleh Moh. Zuhri*. (Semarang: as-Syifa, 1994)., 166.

berupa uang, barang, ataupun jasa karena apa saja yang bisa dinilai dengan harga maka boleh dijadikan kompensasi, dengan syarat harus jelas.

Adapun pengertian *Ujrah* menurut istilah syariat Islam terdapat beberapa pendapat Imam Mazhab *Fiqh* Islam sebagai berikut:³²

- a. Para ulama dari golongan *Hanafiyyah* berpendapat, bahwa *ujrah* adalah suatu transaksi yang memberi faedah pemilikan suatu manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk suatu maksud tertentu dari barang yang disewakan dengan adanya imbalan.
- b. Ulama Mazhab *Malikiyyah* mengatakan, *ujrah* dalam masalah ini ada yang diistilahkan dengan kata *al-kira`*, yang mempunyai arti bersamaan, akan tetapi untuk istilah *al-ujrah* mereka berpendapat adalah suatu *`aqad* atau perjanjian terhadap manfaat dari *al-Adamy* (manusia) dan benda-benda bergerak lainnya, selain kapal laut dan binatang, sedangkan untuk *al-kira`* menurut istilah mereka, digunakan untuk *`aqad* sewamenyewa pada benda-benda tetap, namun demikian dalam hal tertentu, penggunaan istilah tersebut kadang-kadang juga digunakan.
- c. Ulama *Syafi`iyah* berpendapat, *ujrah* adalah suatu *aqad* atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh *Syara`* dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut *Syara`* disertai sejumlah imbalan yang diketahui.
- d. Hanabilah berpendapat, *ujrah* adalah *aqad* atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut *Syara`* dan diketahui besarnya manfaat tersebut yang diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya *`iwadah*.

Dari uraian di atas dapat kesimpulan tentang pengertian upah, yaitu balas jasa yang diterima oleh seorang

³² Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, 1st ed. (Jakarta: Amzah, 2010), 308.

pekerja (*ajir*) dari seorang pengontrak (*musta'jir*) atas jasa/tenaga kerja yang digunakan oleh pengontrak (*musta'jir*) yang ditentukan secara jelas dan telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak di awal akad (transaksi).

2. Dasar Hukum Upah

Sumber hukum yang digunakan Islam untuk menyelesaikan berbagai masalah adalah melalui penggunaan Al-Qur'an dan hadits Nabi, di samping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. Al-Qur'an sebagai sumber hukum dasar yang mendasarinya. Mengenai sumber/dasar hukum upah menurut hukum Islam:

a. Sumber Hukum Al-Qur'an

1) Q.S. At-Taubah (9): 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ
تَعْمَلُونَ

“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 (9): 105).

Dalam menafsirkan At Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah : “Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu

itu”. Tafsir dari melihat dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*.³³

2) Q.S. An-Nahl (16): 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (Q.S. An-Nahl (16): 97).

Dalam menafsirkan Q.S. An Nahl ayat 97 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al- Misbah : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing- masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akhirat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan“. Tafsir dari balasan dalam keterangan di atas adalah balasan di

³³ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Kesan Dan Keserasian Al- Qur'a*, Vol. 5 (Jakarta: Lentera Hati, 2002)., 237.

dunia dan di akherat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akhirat.³⁴

3) Q.S. Al-Kahfi (18): 30

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik” (Q.S. Al-Kahfi (18): 30).

Dalam menafsirkan Q.S. Al-Kahfi ayat 30, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah: “Sesungguhnya mereka yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan membuktikan keimanan mereka dengan beramal saleh sesuai dengan tuntutan-tuntutan-Nya, tentulah kami sesuai dengan keagungan Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang baik amalnya. Ayat ini menegaskan balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil.”³⁵

4) Q.S. Al-Ahqaf (46): 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوقِفِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

³⁴ *Ibid.*, Vol. 6, 717.

³⁵ *Ibid.*, Vol. 7, 224.

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”(Q.S. Al-Ahqaf (46): 19).

Dalam menafsirkan Q.S. Al-Ahqaf ayat 19, Quraish Shihab dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah: “Masing-masing orang, Muslim dan kafir, akan mendapat kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikitpun karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuknya.”³⁶

5) Q.S. Al-Qashash (28): 26-27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ
 الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ
 هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَّاجٍ فَإِنِ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ
 عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْسُقَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنِ 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". (Q.S. Al-Qashash (28): 26).

³⁶ Ibid., Vol. 13, 167.

*“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-Qashash (28):
27)*

Dalam menafsirkan Al-Qashash (28):
26-27, Quraish Shihab menjelaskan dalam
kitabnya Tafsir Al-Misbah Salah seorang dari
kedua wanita itu berkata, "Wahai Ayah,
pekerjaan pemuda itu untuk menggembala atau
mengurus domba piaraan kita dengan gaji!
Sungguh, ia adalah orang yang paling baik yang
engkau pekerjaan, karena tenaganya kuat dan
dirinya dapat dipercaya." Syu'aib berkata kepada
Mûsâ, "Aku bermaksud mengawinkanmu dengan
salah seorang putriku ini. Sebagai maskawinnya,
kamu harus bekerja pada kami selama delapan
tahun. Tapi, jika kamu mau menggenapkannya
menjadi sepuluh tahun dengan sukarela, maka itu
baik saja. Tapi aku tidak mengharuskan dirimu
memilih masa yang lebih panjang. Insya Allah
kamu akan mendapatkan diriku sebagai orang
yang soleh, yang baik dalam bermuamalat dan
menepati janji."³⁷

³⁷ *Ibid.*, Vol. 9, 634.

6) Q.S. Al-Qashash (28) ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ
الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي
الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S. al-Qashash: 77)

Kata *وابْتَغِ* dalam ayat ini bermakna umum karena sighth lafaz yang membentuknya bersifat umum, mencakup semua orang. Hal ini sebagai sifat dan metode al-Qur'an dalam menjelaskan hukum secara umum tidak bersifat *juz'ī*, secara *ijmal* tidak secara *tafsil* dalam hal-hal tertentu.³⁸ Dengan demikian lafaz ini mencakup setiap orang, termasuk dalam hal ini pekerja juga diperintahkan oleh Allah untuk mencapai kehidupan yang baik dan berkeselimbangan antara kepentingan material dengan kepentingan spritualnya. Dalam hal kebutuhan seperti primer, sekunder dan material, manusia, termasuk pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan kebutuhan-kebutuhan tersebut. Setiap orang termasuk pekerja mempunyai hak yang sama untuk

³⁸ Wahbah Al-Zuhaili, *Wasith Fi Ushul Al-Fiqh Al-Islamy* (Mesir: Dar al-Fikr, 1986), 232.

mencapai kehidupan yang lebih baik dan sejahtera.³⁹

b. Dasar Hukum *Sunnah*

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِيفَ عَرْفُهُ)
رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ⁴⁰

Dari Ibnu Umar Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "*Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.*" (Riwayat Ibnu Majah).

Maksud dari hadits ini adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman.⁴¹ Dalam hadits ini Rasulullah mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya.⁴²

Telah menceritakan kepada saya Bisyr bin Mahrum telah menceritakan kepada kami Yahyya bin Sulaim dari Ismail bin Ummayah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radhiyallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda:

³⁹ M.Amien Rais, *Cakrawala Islam Antara Citra Dan Fakta* (Bandung: Mizan, 1987)., 46.

⁴⁰ Al-'Asqalani, *Bulugh Al-Maram Min Adilat Al-Ahkam.*, 858.

⁴¹ Rachmat Syafei., *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001)., 124.

⁴² Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Jakarta: Erlangga, 2012).,

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ
 قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ
 عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى
 مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ⁴³

“Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya.”(Hadits Imam Bukhari).

Hadits ini menjelaskan bahwa suatu ketentuan, ada tiga orang yang sangat dibenci Allah, dan salah satunya yaitu orang yang menyewa tenaga seorang pekerja lalu pekerja itu menunaikan transaksinya, sedangkan upahnya tidak diberi.

Islam juga menganjurkan untuk menentukan upah yang akan diberikan, sebagaimana hadits dari Abu Sa'id Al-Khudry Radliyallahu'anhu:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيُسَلِّمْ لَهُ أُجْرَتَهُ) رَوَاهُ
 عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ إِقْطَاعٌ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي
 حَنِيفَةَ⁴⁴

⁴³ Kitab 9 Imam (Jakarta: Lidwa Pusaka, 2010)., 2075.

⁴⁴ Al-'Asqalani, *Bulugh Al-Maram Min Adilat Al-Ahkam.*, 859.

“Dari Abu Said Al-Khudry Radliyallaahu 'anhu bahwa Nabi Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya." (Riwayat Abdul Razzaq).

Hadits-hadits ini menjadi dasar untuk memberikan upah kepada pekerja mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal yang paling baik agar tidak terjadi lagi hal yang akan merugikan salah satu pihak adalah meningkatkan ketaqwaan kita kepada Allah SWT. Inilah yang dapat menguatkan kita dari perbuatan keji dan melanggar hukum.

c. Dasar Hukum Dalam *Ijma*

Dasar hukum *ujrah*/upah dalam Al-Ijma adalah sebagai berikut: “Umat islam pada masa sahabat telah berijma bahwa *ujrah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia. (Diriwayatkan oleh Ahmad, Abu Dawud dan Nasa’i dari Said Ibn Bi Waqash). Dan dalam bukunya Hendi Suhendi diambil dari *Fiqh As-Sunnah* bahwa landasan ijma ialah semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan ijma ini, sekalipun ada beberapa orang di antara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak dianggap.⁴⁵

Lebih jauh lagi, disyariatkannya *ujrah* karena manusia membutuhkannya. Mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, mereka membutuhkan binatang untuk dijadikan kendaraan dan angkutan. Begitu juga manusia membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan dalam kebutuhan hidup dan lain sebagainya. Semua itu bisa dijangkau dengan memperoleh upah.

⁴⁵ Syafei., *Fiqh Muamalah.*, 124.

3. Rukun Dan Syarat Upah

Menurut jumbuh ulama rukun *ujrah* ada empat, yaitu:⁴⁶

- a. Dua orang yang berakad
- b. *Sighat* (ijab dan qabul)
- c. upah atau imbalan
- d. Manfaat

Adapun syarat-syarat *Ujrah* menurut Abdul Aziz Dahlan bukunya yang berjudul Ensiklopedia Islam, yaitu:⁴⁷

- a. Yang terkait dengan dua orang yang berakad. menurut ulama Mazhab Syafii dan Hambali disyaratkan telah baligh dan berakal. oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal seperti anak kecil dan orang gila tidak sah. Akan tetapi ulama Hanafi berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus dalam usia baligh..
- b. Kedua belah pihak berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad. Apabila salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad ini, maka akad tidak sah. hal ini sesuai dengan firman allah QS An Nisa (2): 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan

⁴⁶ Herlina Kurniati, Marnita Marnita, and Aida Apriliany, "Upah Jasa Sterilisasi Pada Kucing Dalam Rangka Menekan Jumlah Populasi Kucing Prespektif Hukum Islam (Studi Pada Klinik Hewan GRANDIA Pet Care Kota Bandar Lampung)," *Asas Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 12, no. 1 (2020): 261–62.

⁴⁷ Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedia Hukum Islam* (Jakarta: Ichtiar Baru van Hoeve, 2006)., 661-662.

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

- c. Manfaat harus diketahui sehingga tidak muncul perselisihan di kemudian hari.
- d. Objek itu boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya. Oleh sebab itu, para ulama fiqh sepakat bahwa tidak.
- e. Objek itu sesuatu yang diharamkan oleh syara. Oleh sebab itu, para ulama *fiqh* sepakat mengatakan tidak boleh menyewa seorang untuk berbuat hal yang buruk.
- f. Upah harus jelas, tertentu, dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.

Adapun syarat-syarat *ujrah* sebagaimana ditulis Nasrun Haroen sebagai berikut:⁴⁸

- a. Yang terkait dengan dua orang yang berakad. Menurut ulama syafi'iyah dan hanabilah disyaratkan telah baligh dan berakal.
- b. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad. Apabila salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad ini, maka akad tidak sah.
- c. Manfaat yang menjadi objek akad harus diketahui, sehingga tidak muncul perselisihan di kemudian hari. Kejelasan manfaat itu dapat dilakukan dengan menjelaskan jenis manfaatnya.
- d. Objek akad boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya.
- e. Objek akad itu sesuatu yang diharamkan oleh syara'
- f. Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa.
- g. Objek akad itu merupakan sesuatu yang disewakan .

⁴⁸ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, cet. ke-2 (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), 235.

Sementara syarat upah menurut Syafi'i adalah :⁴⁹

- a. Orang yang menjanjikan upah haruslah orang yang mampu melakukan perbuatan hukum;
- b. Imbalan yang dijanjikan harus berupa sesuatu yang bernilai, seperti harta benda, dengan jumlah yang jelas;
- c. Pekerjaan atau perbuatan dengan hasil yang dimaksudkan harus mengandung manfaat yang pasti dan dapat dimanfaatkan menurut syara;
- d. Mazhab Maliki dan Syafi'i telah menambahkan persyaratan bahasa tentang upah, dan upah dapat dibayarkan tanpa batas waktu tertentu, seperti mengembalikan budak yang melarikan diri;
- e. Mazhab Maliki juga menambahkan syarat pada masalah upah bahwa pekerjaan untuk hasil yang diinginkan tidak boleh terlalu berat, bahkan jika bisa diulang, seperti memperkenalkan kembali ternak dalam jumlah besar.

4. Prinsip-Prinsip Pengupahan

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni pekerja dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan yaitu prinsip keadilan dan kelayakan.

a. Prinsip Keadilan

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah harus ditentukan dengan cara yang paling tepat, tanpa menindas pihak manapun, dan setiap pihak harus menerima bagian yang adil dari hasil kerja mereka,

⁴⁹ Syafei., *Fiqh Muamalah.*, 129.

tanpa ketidakadilan bagi pihak lain.⁵⁰ Upah kerja setidaknya harus mampu memenuhi kebutuhan pokok yang sepadan dengan standar kehidupan di daerah sekitarnya. Keadilan berarti bahwa pekerja menuntut upah yang sebanding dengan jasa yang mereka berikan.

Keadilan memiliki berbagai macam makna, antara lain;

- 1) Adil bermakna jelas dan transparan

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Baqarah (2):
282 ;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ
وَلْيَكْتُبْ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ

“Wahai orang-orang yang beriman, apabila kamu berutang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu mencatatnya. Hendaklah seorang pencatat di antara kamu menuliskannya dengan benar.”

Dan Surat An-Nahl Ayat 90 ;

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ
عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

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

⁵⁰ Walian, “Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim,” *An Nisa'a* 8, no. 1 (2013): 65–80.

Dan surat Al-Maidah (5): 1

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْعَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنْتَلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَجْعَلُ مَا يُرِيدُ

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.”(Al-Maidah (5): 1).

Dari ayat di atas, terlihat bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen untuk melaksanakannya. Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya. Akad merupakan keharusan untuk dibuat dalam rangka mengatur secara praktis hubungan pekerja-pengusaha yang meliputi: etika, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Selanjutnya perjanjian juga menegaskan nilai keadministrasian dan memegang teguh nilai moral yang berkaitan dengan kehalalan. Mengingat hal itu maka dalam transaksi amat diperlukan keterbukaan sehingga sikap spekulatif, penipuan, kolusi, korupsi dan lain-lain dalam berbagai kegiatan ekonomi dapat dihindari dan hal itu diharamkan oleh Islam karena

praktek penipuan pasti akan merugikan pihak tertentu.⁵¹

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

Yusuf Qardhawi dalam kitabnya “Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam”, menjelaskan sebagai berikut:⁵²

“Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi.”

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa selain hak pekerja, pekerja juga memiliki hak perusahaan untuk mendapatkan upah atas apa yang telah ia kerjakan, serta hak perusahaan atas hasil kerja yang telah dilakukan dengan baik. Al-

⁵¹ Rahman Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995), 248-252.

⁵² Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Alih Bahasa Zainal Arifin & Dahlia Husain, ed. Penyuting M. Solikhin, 1 ed. (Jakarta: Rabbani Press, 1997), 405.

Qardhawi juga menyatakan bahwa bekerja dengan baik merupakan kewajiban pekerja untuk mendapatkan upah yang layak. Dan memberikan upah adalah kewajiban perusahaan terhadap hak pekerja atas hasil kerjanya, yang diperolehnya dengan cara yang benar.⁵³

2) Adil bermakna proporsional

Sebagaimana firman Allah SWT dalam An-Ahqaf (46): 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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

Dan surat An-Najm (53): 39

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya,”

Ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang dihargai sesuai dengan bobotnya. Upah adalah hak, bukan sebagai hadiah.⁵⁴ Upah harus proporsional dengan tingkat pekerjaan dan produksi, dan eksploitasi dilarang. Jika tenaga kerja merupakan faktor produksi utama, maka harus dihargai secara lebih

⁵³ *Ibid.*, 406.

⁵⁴ Eggy Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Kering Keringatnya* (Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, 2000). , 34.

manusiawi. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia adalah sistem dasar upah yang manusiawi, dan baru kemudian dikombinasikan dengan faktor-faktor lain.

b. Prinsip Kelayakan

Islam menjunjung tinggi semangat saling percaya, kejujuran dan keadilan serta mendorong semangat kekeluargaan antara pemilik perusahaan dan pekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperlakukan para pekerja mereka dengan cara yang sama seperti mereka memperlakukan diri mereka sendiri. Realitas ini, pada gilirannya, mewujudkan adanya kelayakan yang seharusnya diterima.

Kelayakan seorang pekerja dalam menerima jumlah upah apakah sudah sesuai dengan standar kehidupan di lingkungannya atau belum juga menjadi persoalan tersendiri. Kesesuaian jumlah upah dengan standar hidup di lingkungan merupakan satu bagian yang harus terpenuhi, karena hal ini berkaitan dengan penghargaan kemanusiaan dan pemberlakuan kelayakan terhadap kaum pekerja.⁵⁵ Pegusaha juga tidak diperbolehkan berbuat sewenang-wenang terhadap upah pekerja, seperti Dalam hadits yang diriwayatkan dari Ibnu Umar r.a :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا: أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يُسْلِمُهُ، وَمَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ، وَمَنْ فَرَّجَ عَنْ

⁵⁵ Walian, “Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim.”

مُسْلِمٍ كُرْبَةً فَرَّحَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبَاتِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ
سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ⁵⁶

“Diriwayatkan dari Ibnu Umar r.a bahwa Rasulullah SAW, pernah bersabdah: Seorang muslim dan muslim lain adalah saudara. Seorang muslim tidak boleh berbuat zalim dan menundukan kaum muslim lain. Barang siapa yang membantuh kebutuhan saudaranya maka Allah memenuhi kebutuhannya. Barang siapa membebaskan seorang muslim dari kesulitan, maka Allah membebaskannya dari suatu kesulitan pada hari kiamat, dan barang siapa menutupi aib seorang muslim maka Allah akan menutupi aibnya pada hari kiamat.” (H.R Bukhori).

Hadis di atas menggambarkan larangan dalam berbuat zalim kepada pekerja dengan mengambil haknya, Allah dan rasulnya mengharamkan perbuatan zalim melarang mereka saling menzalimi satu sama lain, karena kezaliman sendiri adalah haram. Pada akhirnya kezaliman itu pasti akan berujung kepada kehancuran, Allah swt. tidak akan pernah membiarkan kezaliman terjadi pada hambanya, kemurkaan Allah pasti diturunkan kepada siapa saja yang berbuat zalim.⁵⁷

Selain itu, kelayakan juga mencakup kondisi kesejahteraan pekerja yang meliputi kecukupan pangan, sandang, dan papan. . Seperti yang disebutkan dalam hadits berikut :

⁵⁶ Imam Al-Munziri, *Ringkasan Hadis Shahih Muslim* (Jakarta: Pustaka Amani, 2001)., 1073.

⁵⁷ H Fuad Luthfi and Ayu Indah Paramita, “Praktik Sanda Gawian Pada Pekerja Penimbang Karet,” *Journal of Islamic and Law Studies* 1, no. 2 (2017): 89–100.

نُ أَبِي ذَرٍّ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِخْوَانُكُمْ
 جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَالْبُسُوهُمْ مِمَّا
 تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَفَّيْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ⁵⁸

"Dari Abu Dzar RA, ia berkata. "Rasulullah SAW bersabda, '(Nisab) saudara-saudara kalian telah Allah jadikan berada di bawah tangan kalian. Maka berilah mereka makan seperti apa yang kalian makan, dan berilah mereka pakaian seperti apa yang kalian pakai, serta janganlah membebani mereka dengan sesuatu yang dapat memberatkan mereka. Dan jika kalian membebani sesuatu kepada mereka, maka bantulah mereka."(HR. Ibnu Majah).

Pemahaman hadits di atas adalah himbauan bagi penyewa tenaga untuk memperlakukan pekerja seperti dia memperlakukan dirinya sendiri. Baik dari aspek kebutuhan pokok maupun kebutuhan lainnya. Himbauan yang sifatnya menjadi sebuah keharusan tersebut, merupakan kontribusi nyata oleh Islam dalam menjunjung tinggi nilai-nilai kelayakan terhadap pekerja. Dalam hadits ini juga Seorang pekerja tidak seharusnya diberi sesuatu yang sangat berat ataupun kesulitan yang memungkinkan pekerja mengalami penderitaan yang besar sehingga dapat berakibat buruk pada kesehatannya.⁵⁹

Beberapa hal selain hak pekerja mendapatkan kelayakan Upah yang akan dibahas

⁵⁸ Al-'Asqalani, *Bulugh Al-Maram Min Adilat Al-Ahkam.*, 358.

⁵⁹ Walian, "Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim."

berikutnya yaitu dalam memenuhi kebutuhannya adalah:⁶⁰

1) Hak Mendapatkan Keselamatan dan Kesehatan

Sejak awal pembentukan akad, pihak majikan bertanggung jawab penuh atas berbagai hal yang menyangkut kesejahteraan pekerja. oleh karena itu, pihak pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, perlindungan dan perawatan secara teratur agar bisa menjalankan pekerjaannya.

Ulama sampai mengharuskan pihak majikan untuk memberikan anggaran biaya perawatan kesehatan bagi setiap pekerja dalam masa kontrak, biaya tersebut perlu dipersiapkan lebih awal karena tidak diketahui kapan pekerja itu jatuh sakit, karena merupakan perbuatan yang aniayah jika majikan membiarkan para pekerjanya sakit. sebab, seorang pekerja masih tanggung jawab seorang majikan selama dalam jangka waktu yang telah disepakati. Dengan demikian seorang pekerja pada hakikatnya bertanggung jawab penuh atas berbagai hal yang menjadi kebutuhan pekerja, seperti kesehatan dan keselamatan kerja. hal ini dimaksudkan agar parah pekerja bisa menjalankan pekerjaannya secara optimal. karena seorang majikan tidak boleh menelantarkan para pekerja. Dalam suatu hadis Rasulullah SAW juga menolong Ubai ibn Ka'ab sebagaimana bunyi hadisnya:

و حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ خَالِدٍ حَدَّثَنَا مُحَمَّدٌ يَعْنِي ابْنَ جَعْفَرٍ عَنْ
شُعْبَةَ قَالَ سَمِعْتُ سُلَيْمَانَ قَالَ سَمِعْتُ أَبَا سُفْيَانَ قَالَ

⁶⁰ Tasmin Tangngareng, "Hak-Hak Buruh Dalam Perspektif Hadis Nabi Saw.," *Jurnal Ushuluddin: Media Dialog Pemikiran Islam* 23, no. 1 (2021): 121-47

سَمِعْتُ جَابِرَ بْنَ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ قَالَ رُمِيَّ أَبِي يَوْمَ الْأَحْزَابِ عَلَى
 أَكْحَلِهِ فَكَوَاهُ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ⁶¹

"Dan telah menceritakan kepadaku Bisyr ibn Khalid; Telah menceritakan kepada kami Muhammad yaitu Ibnu Ja'far dari Syu'bah dia berkata; Aku mendengar Sulaiman berkata; Aku mendengar Abu Sufyan berkata; Aku mendengar Jabir ibn Abdullah berkata; "Ubay kena panah pada urat nadinya dalam perang Ahzab. Lalu Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam menyundut lukanya dengan besi panas." (H.R. Muslim)

Tunjukkan hadis ini berkenaan dengan perhatian Rasulullah SAW terhadap pasukannya pada perang Ahzab. Rasulullah SAW memberikan perawatan dan pengobatan terhadap tentaranya yang terluka. Posisi Rasulullah dalam hal ini sebagai panglima perang atau pimpinan perang sedangkan para sahabatnya sebagai kekuatan dan pasukannya. Hadis ini juga dapat dijadikan dalil wajibnya seorang pemberi kerja memberikan pengobatan atau perawatan terhadap buruhnya yang didasarkan pada analogi atau *qiyas*, pemberi kerja diqiyaskan pada panglima tentera, sedangkan pasukan diqiyaskan pada pekerja dengan wajah sabah samasama berada di bawah kekuasaan orang yang memimpinya. Dengan demikian perbuatan Rasulullah yang memberikan bantuan pengobatan kepada tenteranya menjadi dalil wajibnya seorang

⁶¹ Abi Fadhl 'Iyadh ibn Musa ibn 'Iyadh alMahyashaby, *Syarh Shahih Muslim Li Al-Qadhi 'Iyadh* (Beirut: Dar al-Wafa', 1995), Juz 7, 114.

pemberi kerja untuk memberikan pengobatan kepada pekerjanya.⁶²

2) Hak pekerja Waktu Istirahat

Setiap pekerja mempunyai hak untuk beristirahat dan juga mendapatkan ketenangan rohani dan jasmani. tuntutan akan hal-hal tersebut menjadi tanggung jawab majikan selama ia masih terikat dengan perjanjian kerja dengannya. Islam tidak memperkenankan manusia mengeksploitasi tubuhnya karena hal itu bertentangan dengan fitrah kemanusiaan dalam QS al-Baqarah (2): 286:

لَا يَكْفِيكَ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
 اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا
 تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا
 تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ
 أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): “Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami

⁶² Muhammad Arsad, “Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam (Analisis Terhadap Alquran Dan Hadits),” *Journal of Chemical Information and Modeling* 5, no. 2 (2019): 120–34.

apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir." (QS al-Baqarah (2) : 286)

Secara *fiqh*, hak untuk beristirahat bagi seorang buruh adalah bagian integral dari kontrak kerja yang dibuat bersama sehingga ketentuan tersebut harus diperjelas dan terpisah dari waktu kerja. Nilai kemanusiaan, janganlah kamu membebani mereka di luar kemampuannya. Jika kamu memberikan beban kepada mereka, maka bantulah mereka.⁶³

5. Berakhir Atau Gugurnya Upah (*Ujrah*)

Para ulama berbeda pendapat dalam menentukan upah bagi pekerja, apabila barang yang di tangannya rusak. Menurut ulama Syafi'iyah dan ulama Hanabilah, jika pekerja di tempat yang dimiliki oleh penyewa, ia tetap memperoleh upah. Sementara ulama Hanafiyyah *ujrah* berakhir dengan meninggalnya salah seorang dari dua orang yang berakad. *Ujrah* hanya hak manfaat, maka hak ini tidak dapat di wariskan karena kewarisan berlaku untuk benda yang dimiliki. Sedangkan jumhur ulama berpendapat *ujrah* tidak fasakh karena kematian salah satu pihak yang berakad. Sifat akad *ujrah* adalah akad lazim (mengikat para pihak) seperti halnya dengan jual beli. Selain penjelasan para ulama, berakhirnya upah mengupah karena manfaat yang diharapkan telah terpenuhi atau pekerjaan telah selesai kecuali ada *uzur* atau perjanjian kerja telah berakhir.⁶⁴

⁶³ Tanggareng, "Hak-Hak Buruh Dalam Perspektif Hadis Nabi Saw."

⁶⁴ Ghazaly, *Fiqh Muamalat.*, 284.

B. Perhitungan Upah Pekerja Harian Menurut Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

1. Upah Menurut Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Dalam pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tertulis :⁶⁵ “Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tertulis:

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.
- (3) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya

Bentuk kebijakan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan diatur dalam pasal 5 berisi;⁶⁶

- (1) Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

⁶⁵ “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan,” 2021.

⁶⁶ *Ibid.*, Pasal 5.

- 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; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang digunakan oleh para pekerja atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada para pekerjanya. pasal 25 dijelaskan;⁶⁷

- (1) Upah minimum terdiri atas:
 - a. Upah minimum provinsi;
 - b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (3) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (4) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi variabel:
 - a. paritas daya beli;
 - b. tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
 - c. median Upah.
- (4) Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median Upah

⁶⁷ *Ibid.*, Pasal 25.

bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Upah minimum provinsi tertulis dalam pasal 27 :⁶⁸

- (1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi setiap tahun.
- (2) Penyesuaian nilai Upah minimum provinsi dilakukan sesuai dengan tahapan perhitungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26.
- (3) Nilai penyesuaian Upah minimum provinsi yang ditetapkan harus berdasarkan hasil perhitungan penyesuaian nilai Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Dalam hal Upah minimum provinsi tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas Upah minimum provinsi maka gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi tahun berikutnya sama dengan nilai Upah minimum provinsi tahun berjalan.

Untuk upah Minimum Kabupaten/Kota tertuang dalam pasal 30:⁶⁹

- (1) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- (2) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
 - a. rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan\ekonomi provinsi; atau
 - b. nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia

⁶⁸ *Ibid.*, Pasal 27.

⁶⁹ *Ibid.* , Pasal 30.

pada periode yang sama, selalu positif, dan lebih tinggi dari nilai provinsi.

Untuk struktur dan skala upah mencantumkan pada Pasal 20 :

- (1) Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (2) Dalam hal Upah di perusahaan menggunakan komponen Upah tanpa tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah tanpa tunjangan.
- (3) Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas komponen Upah pokok dan tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah pokok.

Pada struktur dan skala upah dimaksudkan untuk:⁷⁰

- a. Mewujudkan upah yang berkeadilan;
- b. Mendorong peningkatan produktivitas di perusahaan;
- c. Meningkatkan kesejahteraan pekerja;
- d. Menjamin kepastian upah; dan
- e. Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi

Pasal 21

- (1) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan.
- (3) Struktur dan skala Upah yang diberitahukan sekurang-kurangnya struktur dan skala Upah pada golongan

⁷⁰ *Ibid.*, pasal 20.

jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Aturan untuk Upah Pekerja/Buruh Tidak Masuk Bekerja dan/atau Tidak Melakukan Pekerjaan Karena Alasan Tertentu tertuang dalam pasal 40 :

- (1) Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan Pengusaha wajib membayar Upah jika Pekerja/Buruh:
 - a. berhalangan;
 - b. melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - c. menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya; atau
 - d. bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan Pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.
- (3) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. Pekerja/Buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; atau
 - c. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena:
 1. menikah;
 2. menikahkan anaknya;
 3. mengkhitankan anaknya;
 4. membaptiskan anaknya;

5. istri melahirkan atau keguguran kandungan;
 6. suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia; atau
 7. anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada angka 6 yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia.
- (4) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
- a. menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - b. menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - c. melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh atas persetujuan Pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis; atau
 - d. melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari Perusahaan.
- (5) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c apabila Pekerja/Buruh melaksanakan:
- a. hak istirahat mingguan;
 - b. cuti tahunan;
 - c. istirahat panjang;
 - d. istirahat sebelum dan sesudah melahirkan; atau
 - e. istirahat karena mengalami keguguran kandungan.

Adapun bentuk dan cara pembayaran upah tertulis dalam Pasal 53 sampai dengan pasal 57. Upah wajib

dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan dengan memberikan bukti pembayaran Upah yang memuat rincian Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh pada saat Upah dibayarkan.⁷¹ Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dengan harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah.⁷²

Pasal 55 tertulis :

- (1) Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.
- (2) Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur, hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Upah dapat dibayarkan dengan cara harian, mingguan, atau bulanan.
- (3) Jangka waktu pembayaran Upah oleh Pengusaha tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan.

Pasal 56

- (1) Pembayaran Upah dilakukan pada tempat yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal tempat pembayaran Upah tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka pembayaran Upah dilakukan di tempat Pekerja/Buruh bekerja.

⁷¹ *Ibid.*, pasal 53.

⁷² *Ibid.*, pasal 54.

Pasal 57

- (1) Upah dapat dibayarkan secara langsung kepada Pekerja/Buruh atau melalui bank.
- (2) Upah dapat dibayarkan secara langsung dibayarkan melalui bank maka Upah harus sudah dapat diuangkan oleh Pekerja/Buruh pada tanggal pembayaran Upah yang disepakati kedua belah pihak.

Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 juga menjelaskan terdapat Hak Pekerja/Buruh atas Keterangan Upah, yaitu:⁷³

- (1) Pekerja/Buruh atau kuasa yang ditunjuk secara sah berhak meminta keterangan mengenai Upah untuk dirinya dalam hal keterangan terkait Upah tersebut hanya dapat diperoleh melalui dokumen Perusahaan.
- (2) Apabila permintaan keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berhasil maka Pekerja/Buruh atau kuasa yang ditunjuk berhak meminta bantuan kepada Pengawas Ketenagakerjaan.
- (3) Keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib dirahasiakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Perhitungan Upah Pekerja Harian Menurut Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021

Dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷⁴ Sedangkan pemberi kerja merupakan orang, perseorangan, pengusaha, badan

⁷³ *Ibid.*, Pasal 52.

⁷⁴ Undang-Undang Republik Indonesia, “Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan,” *Sekretariat Negara*, 2003, 20.

hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah.⁷⁵

Lebih lanjut dijelaskan bahwa pengusaha adalah:⁷⁶

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; melik bersama, atau mewakili.
- b. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- c. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah

Adapun yang disebut hubungan kerja yang merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.⁷⁷ Perjanjian Kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Pasal 10 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa :

- (1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume

⁷⁵ *Ibid.*, pasal 1 ayat (4).

⁷⁶ *Ibid.*, Pasal 1 ayat (5) dan (6).

⁷⁷ Pasal 2 ayat (1) "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja," 2021.

pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.

- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.
- (3) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT

Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil tertulis dalam Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, yaitu:

Pasal 14:

Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.

Pasal 15:

Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a ditetapkan secara:

- a. per jam;
- b. harian; atau
- c. bulanan.

Perlu dicatat bahwa jika upah ditentukan secara harian, perhitungan upah sehari adalah sebagai berikut :⁷⁸

⁷⁸ Pasal 17 “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.”

- a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Upah satu bulan adalah upah yang harus sesuai dengan upah minimum, sedangkan waktu kerja dalam satu bulan adalah berapa hari para pekerja bekerja dalam satu bulan. Jika dalam satu minggu pekerja bekerja selama 6 hari maka akan dibagi 25, jika pekerja bekerja selama 5 hari dalam satu minggu maka akan dibagi 21.

Adapun pembayaran Upah Pekerja/Buruh secara harian, maka penghitungan besarnya Upah sebulan dilaksanakan dengan ketentuan:⁷⁹

- a. Upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. Upah sehari dikalikan 21 (dua puluh satu), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dalam hal ini, untuk menghitung upah pekerja harian yang upahnya ditentukan secara harian, maka upah harian terlebih dahulu dihitung dan kemudian upah harian tersebut dikalikan dengan jumlah kehadiran pekerja di tempat kerja. Pengusaha juga harus memperhatikan upah yang diterima oleh pekerja sesuai dengan upah minimum dan dilarang membayar upah di bawah upah minimum.⁸⁰

Pembayaran upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan, pekerjaan

⁷⁹ Pasal 33 “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.”

⁸⁰ Pasal 23 ayat (3) “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.”

karena sakit secara terus-menerus dan sulit disembuhkan, pasal 93 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur skala upah yang dibayarkan yaitu:⁸¹

1. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
2. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
3. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
4. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.



⁸¹ Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia, “Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan.”

DAFTAR RUJUKAN

Buku

- Abi Fadhl 'Iyadh ibn Musa ibn 'Iyadh alMahyashaby. *Syarh Shahih Muslim Li Al-Qadhi 'Iyadh*. Beirut: Dar al-Wafa', 1995.
- Abu Achamadi dan Chalid Narkubo. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Afzalur, Rahman. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995.
- Al-'Asqalani, Ibn hajar. *Bulugh Al-Maram Min Adilat Al-Ahkam*. Kairo: Dar al-Hadith, 1993.
- Al-Bugha Musthafa. *Fikih Islam Lengkap, Penjelasan Hukum-Hukum Islam Madzhab Syafi'i*, Penerjemah: D.A. Pakihwati. Solo: Media Zikir, 2009.
- Al-Munziri, Imam. *Ringkasan Hadis Shahih Muslim*. Jakarta: Pustaka Amani, 2001.
- Al-Zuhaili, Wahbah. *Wasith Fi Ushul Al-Fiqh Al-Islamy*. Mesir: Dar al-Fikr, 1986.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. *Bank Syariah : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. V. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Dahlan, Abdul Aziz. *Ensiklopedia Hukum Islam*. Jakarta: Ichtisar Baru van Hoeve, 2006.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Farid Wajdi. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Fiqih Sunnah Sayyid Sabiq*, Penerjemah Nor Hasanudin. Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006.

- Ghazaly, Abdul Rahman. *Fiqh Muamalat*. 1st ed. Jakarta: Kencana, 2010.
- Hakim, Lukman. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Haroen, Nasrun. *Fiqh Muamalah*. Cet. ke-2. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Idris. *Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Ekonomi*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Jaziri, Abdurrahman Al. *Fiqh Empat Mazhab, Alih Bahasa Oleh Moh. Zuhri*. Semarang: as-Syifa, 1994.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Nusa Jaya, 2005.
- Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. VII. Bandung: Mandar Maju, 1996.
- Kitab 9 Imam*. Jakarta: Lidwa Pusaka, 2010.
- KKPA Unit Mesuji. *Profil Kredit Koperasi Primer Untuk Anggota (KKPA) Unit Mesuji*, 2021.
- Mesuji, KKPA Unit. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bapak Haryanto," 2023.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalat*. 1st ed. Jakarta: Amzah, 2010.
- Neuman, W. Lawrence. *Metodologi Penelitian Social: Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*. Edited by Cet. ke 1. Jakarta: Indeks, 2013.
- Nurbani, Salim HS dan Erlies Septiana. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertas*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Qardhawi, Yusuf. *Pesan Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam, Alih Bahasa Zainal Arifin & Dahlia Husain*. Edited by Penyuting M. Solikhin. 1 ed. Jakarta: Rabbani Press, 1997.
- Rais, M.Amien. *Cakrawala Islam Antara Citra Dan Fakta*. Bandung:

Mizan, 1987.

Shihab, Quraish. *Tafsir Al-Misbah: Kesan Dan Keserasian Al- Qur'a*. Vol. 5. Jakarta: Lentera Hati, 2002.

Sudjana, Eggy. *Bayarlah Upah Sebelum Kering Keringatnya*. Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, 2000.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2009.

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

Jurnal

Arsad, Muhammad. "Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam (Analisis Terhadap Alquran Dan Hadits)." *Journal of Chemical Information and Modeling* 5, no. 2 (2019): 120–34.

Badruzaman, Dudi. "Implementasi Hukum Ekonomi Syari' Ah Pada Lembaga Keuangan Syari' Ah Implementation of Syari' Ah Economic Law on Syari' Ah Financial." *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis* 2, no. 2 (2019): 81–95.

Fuad Luthfi, H, and Ayu Indah Paramita. "Praktik Sanda Gawian Pada Pekerja Penimbang Karet." *Journal of Islamic and Law Studies* 1, no. 2 (2017): 89–100.

Hilal, Syamsul. "Urgensi Ijarah Dalam Prilaku Ekonomi Masyarakat." *Asas Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (2013): 4.

Krisna Triyono, Samuel Dwi, and Yohanes K. Herdiyanto. "Konsep Sehat Dan Sakit Pada Individu Dengan Urolithiasis (Kencing Batu) Di Kabupaten Klungkung, Bali." *Jurnal Psikologi Udayana* 4, no. 02 (2018): 263. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p04>.

Kurniati, Herlina, Marnita Marnita, and Aida Apriliany. "Upah Jasa Sterilisasi Pada Kucing Dalam Rangka Menekan Jumlah Populasi Kucing Prespektif Hukum Islam (Studi Pada Klinik Hewan GRANDIA Pet Care Kota Bandar Lampung)." *Asas Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 12, no. 1 (2020): 261–62.

Tangngareng, Tasmin. "Hak-Hak Buruh Dalam Perspektif Hadis Nabi

Saw.” *Jurnal Ushuluddin: Media Dialog Pemikiran Islam* 23, no. 1 (2021): 121–47.
<https://doi.org/10.24252/jumdpi.v23i1.19260>.

Walian. “Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim.” *An Nisa’ a* 8, no. 1 (2013): 65–80.

Skripsi

Anggraeni, Devi. “Tinjauan Hukum Islam Tentang Praktik Pengupahan Pekerja Harian Kebun Kopi (Studi Di Desa Pagar Agung Kecamatan Semende Darat Laut Kabupaten Muara Enim).” UIN Raden Intan Lampung, 2021.

Oktavia, Indah Tri. “Sistem Perhitungan Upah Pada Pembuatan Sulam Usus Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Di Elfira Collection Natar, Lampung Selatan).” Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro, 2018.

Qiswah, Nur. “Sistem Upah Buruh Pabrik Gabah Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Di Baranti Kab. Sidrap).” IAIN Parepare, 2020.

Saputra, Destiawan. “Analisis Upah Harian Lepas Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pekerja Petik Cabai Di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu).” UIN Raden Intan Lampung, 2022.

Suharno, Yuprin A.D., Trisna Anggreini. “Model Kemitraan Inti-Plasma Pada Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat Yang Dikelola Sepenuhnya Oleh Perusahaan Inti (Studi Pada Kud Krida Sejahtera Di Provinsi Lampung)” Vol 14, No (2020).

Peraturan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja,” 2021.

“Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan,” 2021.

Undang-Undang Republik Indonesia. “Undang-Undang Nomor 13
Tentang Ketenagakerjaan.” *Sekretariat Negara*, 2003, 20.

“Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang
Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan,”



