

**PANDANGAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TENTANG
PELAKSANAAN UPAH LEMBUR KERJA DI PENJAHIT ASYFA
(Studi di Desa Bumisari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam Ilmu Syariah**

Oleh

SUKRON MAKMUN

NPM : 1521030431

Program Studi : Muamalah



FAKULTAS SYARI'AH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN

LAMPUNG

1441 H/2019 M

**PANDANGAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TENTANG
PELAKSANAAN UPAH LEMBUR KERJA DI PENJAHIT ASYFA
(Studi di Desa Bumisari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam Ilmu Syari'ah**

Oleh:

SUKRON MAKMUN

NPM : 1521030431

Program Studi : Hukum Ekonomi Syari'ah (Mua'malah)



Pembimbing I : Dr. Alamsyah, M.Ag.

PembimbingII : Dr. Hj. Nurnazli, S.H., S.Ag., M. Ag.

FAKULTAS SYARI'AH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN

LAMPUNG

1440 H/ 2019 M

ABSTRAK

Islam mengatur tentang pembayaran upah mengupah atau ijarah yaitu berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. Salah satu bentuk muamalah adalah upah atau ijarah yang mana disini pelaksanaan upah lembur di perusahaan jahit Asyfa. Agar upah mengupah itu berlangsung atas dasar kerelaan kedua belah pihak, maka dalam hal muamalah pemilik perusahaan harus bisa memenuhi hak para karyawannya. Sistem kerja pada perusahaan jahit Asyfa ini yaitu karyawan dalam bulan biasanya melakukan kerja lembur 40 jam, kemudian pada tanggal yang telah ditetapkan upah lembur karyawan hanya dibayar sebagian oleh pemilik perusahaan.

Melihat dari latar belakang masalah diatas, muncul permasalahan yang pertama, bagaimana praktik terjadinya upah lembur kerja di perusahaan jahit Asyfa? kedua bagaimana pandangan hukum Islam dan hukum positif tentang pelaksanaan upah lembur kerja di perusahaan jahit Asyfa ?. Tujuan penelitian ini adalah pertama, untuk mengetahui praktik pelaksanaan upah lembur kerja di perusahaan jahit Asyfa. kedua untuk mengetahui pandangan hukum Islam dan hukum positif terhadap pelaksanaan upah lembur kerja di perusahaan jahit Asyfa.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang berdasarkan kenyataan dilapangan dalam keadaan yang sebenarnya. Dan penelitian ini bersifat normative yaitu dengan mendekati masalah-masalah yang diteliti dengan norma-norma yang berada didalam ketetapan hukum Islam dan hukum positif. Adapun jenis sumber data dalam penelitian ini adalah data primier dan data sekunder selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan cara pendekatan induktif yaitu mengemukakan fakta yang bersifat khusus dan diakhiri kesimpulan menggunakan teori yang bersifat umum. Praktik lembur kerja di perusahaan jahit Asyfa ini yaitu terjadi karna banyaknya pesanan baju dari konsumen dan mengejar waktu penyelesaian yang telah dijanjikan kepada konsumen sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian, praktik pelaksanaan upah lembur kerja di perusahaan jahit Asyfa bahwa Praktik pelaksanaan upah lembur di perusahaan jahit Asyfa di Desa Bumisari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan mengenai pembayaran upah, mereka menetapkan perjanjian pembayaran upah diawal sebelum bekerja yaitu dilakukan sebulan sekali, dan di setiap awal bulan para karyawan menerima upah/gaji mereka baik itu upah pokok maupun upah lembur. Pemilik perusahaan jahit asyfa ini menjanjikan upah pokok kepada karyawannya yaitu sebesar Rp.1.500.000/bulannya dan upah lembur mereka mengakadkan diawal yaitu sebesar Rp.7000/jamnya dan para karyawan di perusahaan jahit Asyfa ini setuju dengan perjanjian tersebut. Para karyawan di perusahaan jahit Asyfa ini biasanya melakukan kerja lembur seminggu 10 jam dan sebulan 40 jam mereka melakukan kerja lembur, jadi upah kerja lemur para karyawan ini selama sebulan yaitu: $40 \times 7000 = \text{Rp.280.000}$. namun pada saat gajian telah tiba pemilik perusahaan jahit Asyfa ini hanya membayar sebagiannya saja dari hasil kerja lembur para karyawannya yaitu sebesar Rp.200.000 dan sisanya tidak diberikan kepada karyawannya dengan alasan pemilik perusahaan jahit Asyfa ini yaitu guna untuk melihat seberapa besar loyalitas para

keryawannya terhadap perusahaan. Pelaksanaan upah lembur di perusahaan jahit Asyfa di Desa Bumisari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan ini tidak sah menurut hukum Islam karena syarat-syarat ijarah tidak semuanya terpenuhi dan adanya pelanggaran akad didalamnya. Praktek upah lembur di perusahaan jahit Asyfa di Desa Bumisari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan ini tidak sah dalam hukum positif karena melanggar kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh dalam hal denda dan potongan upah yang terdapat di dalam pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan poin (g) tentang denda dan potongan upah. Dan Hal ini mengacu kepada kontrak yang hanya berdasarkan secara lisan saja. Karena pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) dan pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.





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

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

PERSETUJUAN

Tim pembimbing telah membimbing dan mengoreksi sebagaimana mestinya terhadap skripsi mahasiswa:

Nama : Sukron Makmun

NPM : 1521030431

Juruan : Muamalah

Fakultas: Syariah

Judul : Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja di Penjahit Asyfa (Studi di Desa Bumi Sari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosah Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Alamsyah, M.Ag.

NIP.197009011997031002

Dr. Hj. Nurnazli, S.H., S.Ag., M. Ag.

NIP.197111061998032005

Mengetahui,

Ketua Jurusan Muamalah

Khoiruddin, M.S.I

NIP.197807252009121002



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

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja di Penjahit Asyfa (Studi di Desa Bumi Sari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan). Disusun oleh Sukron Makmun, NPM 1521030431, jurusan Muamalah, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada hari/tanggal: Selasa, 12 November 2019, pukul: 14.00 s/d 16.00 WIB di ruang sidang II Fakultas Syariah.

TIM PENGUJI:

Ketua : Drs.H.Ahmad Jalaluddin,S.H.,M.H. (...)

Sekretaris : Muslim, M.H.I. (...)

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

Pendamping I : Dr. Alamsyah, M.Ag. (...)

Pendamping II : Dr. Hj. Nurnazli, S.H., S.Ag., M. Ag. (...)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Syariah**

Dr. H. Kharuddin, M.H.
NIP. 19210221993031002

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: “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 janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”. (QS.An-Nisa (4): 29).¹

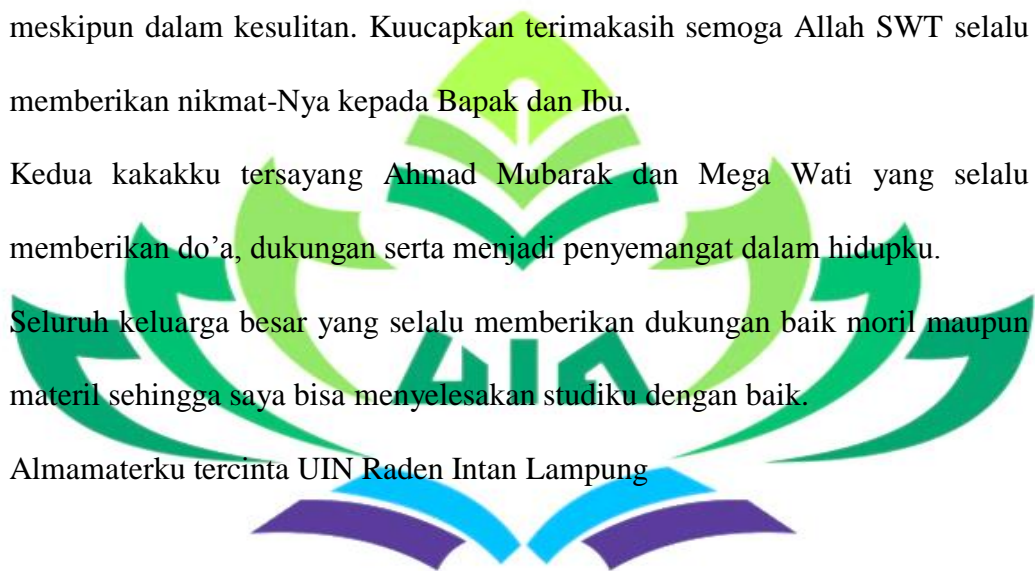


¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta Timur: CV Darus Sunnah, 2013). Hlm. 84

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin. Dengan menyebut nama Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, penuh cinta kasihnya yang telah memberikan saya kekuatan, dan telah menuntun dan telah menyemangati menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku Bapak Rasuan dan Ibu Sumiatun yang telah membimbing dan berkorban jiwa dan raga, kasih sayang, do'a dan motivasi Bapak dan Ibu yang selalu menguatkan langkahku, membuatku tegak menatap hari-hariku meskipun dalam kesulitan. Kuucapkan terimakasih semoga Allah SWT selalu memberikan nikmat-Nya kepada Bapak dan Ibu.
2. Kedua kakakku tersayang Ahmad Mubarak dan Mega Wati yang selalu memberikan do'a, dukungan serta menjadi penyemangat dalam hidupku.
3. Seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga saya bisa menyelesaikan studiku dengan baik.
4. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung



RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Sukron Makmun, lahir di Desa Muaradua, Kecamatan Abung Tinggi, Kabupaten Lampung Utara, lahir pada 01 Maret 1997, anak ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan bapak Rasuan dan ibu Sumiatun. Adapun riwayat pendidikan penulis, sebagai berikut:

1. SDN 01 Desa Muaradua, Kecamatan Abung Tinggi, Kabupaten Lampung Utara, lulus pada tahun 2009.
2. SMPN 03 Bukit Kemuning, Desa Simpang Asam, Kecamatan Bukit Kemuning, Kabupaten Lampung Utara, lulus pada tahun 2012.
3. SMAN 01 Abung Tinggi, Desa Ulak Rengas, Kecamatan Abung Tinggi, Kabupaten Lampung Utara, lulus pada tahun 2015.
4. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Program Strata Satu (S1) Fakultas Syari'ah, Jurusan Muamalah, lulus pada tahun 2019.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT tuhan pencipta semesta alam dan segala isinya yang telah memberikan kenikmatan iman, Islam dan kesehatan jasmani maupun rohani. Sholawat serta salam disampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaatnya pada hari kiamat nanti. Skripsi ini berjudul **“Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja di Penjahit Asyfa (Studi di Desa Bumi Sari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)”**. Skripsi ini disusun untuk salah satu syarat untuk memperoleh gelar di UIN Raden Intan Lampung. Jika di dalamnya dijumpai kebenarannya maka itulah yang dituju dan dikehendaki. Tetapi jika didapat kekeliruan dan kesalahan berfikir, sesungguhnya itu terjadi karena tidak sengaja dan karena keterbatasan ilmu pengetahuan penulis. Karena saran, koreksi dan kritik yang proporsional dan konstruktif sangat diharapkan.

Dalam penulisan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu melalui skripsi ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag., Selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. K.H. Khairuddin Tahmid, MH., selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Khoiruddin, M.S.I., selaku Ketua Jurusan Muamalah.

4. Bapak Dr. Alamsyah, S.Ag., M.Ag., selaku pembimbing I, dan ibu Dr. Hj. Nurnazli, S.H., S.Ag., M.H., selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan pemikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan agar tersusunnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan pegawai Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung yang telah membimbing dan membantu penulisan selama mengikuti perkuliahan.
6. Kedua Orang tuaku, kakak-kakakku dan teman-teman terimakasih atas do'a dan dukungannya. Semoga Allah Senantiasa membalasnya dan memberikan keberkahan kepada kita semua.
7. Sahabat-sahabat mahasiswa Jurusan Mu'amalah Fakultas Syari'ah angkatan 2015, sahabat-sahabat kelas MU B: Romadoni Adi Saputra, Muhammad Abdul Aziz, Agung Tri Pratama, Bendri Rizqulloh, Marzha Dwi Syahroni, Rendi karno, Tri Handoko, Muhammad Fiqri Adira Pratama, Ahmad Fauzan, Ja'far Sodik, Andikha Mahensya, Muhammad Andiansyah, Dila Martanti, Riska Anggraini, Nurul Amalia, Wiwit Ayu Ningsih, Anisa Rahmawati, Yosika, Anis Faizah, Ade Mareta, Bellah Dwi Putri, Yolana Melati, Yuli Sri Lestari, Siti Izah Khomariah, Siti Hanivah, Dini andiani, Juliana, Anisa Dian Miela Diena, Puspita Sari, Nur Tiara Sari, Yeyen, Purnama Lestari, Kautsar Septia Wulandari, Fitri Khasanah, Ayu Khodijah, Lugita Anggraini, Dessy Putri Ningsih, Yosa Adi Prasetya, Aldinayan Smile, Saiful Nugraha, dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih atas semangat yang kalian berikan.

8. Teman-teman KKN UIN Raden Intan Lampung Kelompok 119 yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih atas persahabatan selama ini.
9. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 4 November 2019
Penyusun

Sukron Makmun



DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
PERSETUJUAN PEMBIMBING	vi
PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah	3
D. Fokus Penelitian	7
E. Rumusan Masalah	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Signifikansi Penelitian	8
H. Metode penelitian	8

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori	
1. Ketentuan Umum Tentang Perburuhan dalam Hukum Islam (Ijarah)	
a. Pengertian Perburuhan (Ijarah)	13
b. Dasar Hukum	20
c. Aturan Pembayaran Upah Buruh	23
d. Rukun dan Syarat Upah	23
e. Macam-Macam Upah	25
f. Pembatalan dan Rusaknya Upah	28
2. Upah dan Upah Lembur Menurut Hukum Positif	
a. Pengertian Upah	30
b. Dasar Hukum Upah	39
c. Sistem Pembayaran Upah	40
d. Kriteria Upah Lembur Dalam Hukum Positif	45
B. Tinjauan Pustaka	52

BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian Penjahit Asyfa	
1. Profil Singkat Penjahit Asyfa	54
2. Lokasi Penjahit Asyfa	56
3. Jenis Pakaian yang Diproduksi Penjahit Asyfa	56
4. Struktur Organisasi Penjahit Asyfa	57
B. Praktik Pelaksanaan Upah Lembur Kerja di Perusahaan Jahit Asyfa di Desa Bumisari	

1. Proses Lembur Kerja di Perusahaan Jahit Asyfa	59
2. Terjadinya Kontrak Kerja Secara Lisan di Penjahit Asyfa	60
3. Praktik lembur Kerja di Penjahit Asyfa	61

BAB IV ANALISIS DATA

A. Pandangan Hukum Islam Tentang Praktik Lembur Kerja di Penjahit Asyfa di Desa Bumisari, Kec. Natar, Kab. Lampung Selatan	68
B. Pandangan Hukum Positif Tentang di Penjahit Praktik Lembur Kerja Asyfa di Desa Bumisari, Kec. Natar, Kab. Lampung Selatan	72

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	78
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum menguraikan pembahasan lebih lanjut agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami makna yang terdapat dalam judul, maka diperlukan adanya suatu penjelasan istilah-istilah yang terdapat pada judul-judul dari skripsi ini adalah "Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja di Penjahit Asyfa (Studi di Desa Bumi Sari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)".

1. Pandangan adalah hasil perbuatan memandang (memoerhatikan, melihat dsb).²
2. Hukum Islam adalah adalah sebuah kumpulan aturan baik berupa perundangan formal maupun dari kebiasaan, yang mana sebuah Negara atau masyarakat terikat sebagai subjeknya. Hukum Islam sendiri merupakan sejumlah aturan yang bersumber dari pada wahyu Allah dan Sunnah Rasul baik yang langsung maupun yang tidak langsung yang mengatur tingkah laku manusia yang diakui dan diyakini serta harus dikerjakan oleh umat Islam.³
3. Hukum Positif adalah himpunan petunjuk hidup (perintah atau larangan) yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat, dan seharusnya ditaati oleh seluruh masyarakat yang bersangkutan. Oleh karena itu, pelanggaran

²Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 741.

³Abdullah Ahmed an-Na'im, *Epistemologi Hukum Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009) h. 90

petunjuk hidup tersebut dapat menimbulkan tindakan oleh pemerintah atau penguasa itu.⁴

4. Pelaksanaan adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan (rancangan, keputusan, dsb).⁵
5. Upah adalah jumlah uang yang diperoleh seorang pekerja selama suatu jangka waktu, katakanlah, sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja.⁶
6. Lembur kerja adalah pekerjaan dinas yang dikerjakan di luar jam (waktu) dinas.⁷
7. Penjahit Asyfa adalah penyedia jasa di bidang fashion atau textile yang berada di Desa Bumi Sari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

Berdasarkan beberapa istilah di atas dapat disimpulkan bahwa maksud dari judul skripsi ini adalah Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja di Penjahit Asyfa (Studi di Desa Bumi Sari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan).

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan memilih judul ini sebagai berikut :

1. Alasan Objektif

Karena adanya suatu praktek penambahan jam kerja kepada karyawan yang dilakukan oleh pemilik usaha penjahit Asyfa di Desa Bumisari tersebut merugikan karyawan yang bekerja pada usaha jahit Asyfa.

⁴Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 3.

⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, h 774.

⁶ Mannan, *Islamic Economics Theory and Practice*, (Jakarta: Houdar and Stoughton Ltd. 1992) h.116.

⁷*Ibid.* h. 810.

Karena setiap penambahan jam kerja atau lembur kepada karyawan uang lembur hanya dibayar sebagian saja dan sebagiannya tidak dibayar.

2. Alasan Subjektif

- a. Alasan subjektif dalam penelitian ini didukung literatur yang sangat memadai sehingga memungkinkan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.
- b. Judul yang diangkat erat kaitannya dengan Fakultas Syariah terutama dalam jurusan Muamalah sehingga sesuai dengan disiplin ilmu yang ditekuni saat ini.
- c. Berdasarkan data dari jurusan, belum ada yang membahas pokok permasalahan ini, sehingga memungkinkan dapat diangkatnya judul ini sebagai judul skripsi.

C. Latar Belakang Masalah

Islam adalah agama yang sempurna yang mengatur aspek kehidupan manusia, baik akidah, ibadah, akhlak maupun muamalah. Salah satu ajaran yang paling penting adalah muamalah/*iqtishadiyah* (ekonomi Islam). Muamalah yaitu hukum-hukum syara' yang berhubungan dengan urusan dunia untuk melanjutkan ekstensi kehidupan seseorang seperti upah mengupah.⁸ Muamalah juga bisa diartikan sebagai peraturan yang mengatur hubungan manusia dengan manusia dalam hidup dan kehidupannya.⁹ Bagi seorang Muslim, bermuamalah tidak hanya untuk mencari keuntungan tertentu, akan

⁸Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah* (Jakarta: Prenamedia Group, 2011), h. 2.

⁹Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 2.

tetapi untuk mencari ridho Allah SWT serta untuk menanamkan etika bermuamalah.

Manusia memerlukan tatanan hidup yang mengatur, memelihara, dan mengayomi hubungan antara hak dan kewajiban antar sesama manusia untuk menghindari benturan-benturan kepentingan yang memungkinkan terjadi. Tatanan hukum yang mengatur hubungan antara hak dan kewajiban dalam hidup bermasyarakat disebut dengan hukum mua'malah. Di antara sekian banyak bentuk mua'malah yaitu upah. Hal ini dimaksudkan sebagai usaha kerja sama yang saling menguntungkan dalam rangka meningkatkan taraf hidup manusia.¹⁰ Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para pekerja akan menjadi lebih baik.

Dalam hal upah, Islam telah memberikan ketentuan dasar mengenai akad atau perjanjian kerja, bahwa perjanjian kerja itu akan menimbulkan hubungan kerja sama antara pekerja dengan majikan yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak pertama merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya. Adapun kewajiban yang utama bagi majikan yaitu membayar upah atau gaji.¹¹ Upah harus diberikan sebagaimana yang diisyaratkan Allah dalam al-Qur'an surat Al-'Imran ayat 57 yang berbunyi:

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

¹⁰Syafii Jafri, *Fiqh Muamalah* (Pekanbaru: Suska Press, 2008), h. 164.

¹¹Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Perdata Islam* (Yogyakarta: UII Press, 2000), h.

Artinya :*“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim. (Q.S Al-Imran [3]:57)*¹²

Maksud dari ayat di atas ialah, setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja merupakan suatu kezaliman yang tidak disukai Allah. Begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian upah setiap bulan maka hendaknya segera diberikan.¹³ Upah yang diberikan juga hendaknya sebanding dengan kegiatan atau tugas-tugas yang telah dikerjakan. Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 78 tentang pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.

Namun pada praktik yang terjadi di pengusaha jahit Asyfa di Desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan di mana pada saat orderan atau pesanan baju yang akan dijahit menumpuk atau banyaknya pesanan seperti pesanan seragam sekolah, pabrik dan sebagainya menuntut waktu penyelesaiannya dengan waktu dekat atau cepat. Kemudian di sini pemilik usaha jahit menambahkan jam kerja atau lembur yang mana sebelumnya para karyawan bekerja 8 jam/hari menjadi 10 jam atau lebih, guna untuk mempercepat waktu penyelesaian pesanan baju tersebut.

Setelah para karyawan penjahit Asyfa ini melakukan kerja lembur atau melebihi ketentuan jam kerja pada biasanya, di sini pemilik usaha jahit Asyfa

¹² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2006), h. 57.

¹³ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 124.

hanya memberikan sebagian upah lembur kepada karyawannya dan sebagiannya lagi tidak dibayar oleh pemilik usaha dengan alasan untuk mengetahui seberapa besar loyalitas karyawan. Praktik upah mengupah ini memang tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya, karena bisa membuat karyawan yang bekerja di penjahit Asyfa tersebut merasa dirugikan akibat adanya upah lembur yang tidak dibayar oleh pemilik usaha jahit Asyfa tersebut.

Penjahit Asyfa ini memiliki jumlah karyawan keseluruhan yaitu 5 orang karyawan, para karyawan ini digaji bulanan oleh pemilik usaha jahit tersebut yang mana besar gaji para karyawan ini yaitu sebesar Rp.1.500.000/bulannya, Uang lembur yang diberikan yaitu hanya sebagiannya saja. Karyawan di penjahit Asyfa ini biasanya melakukan kerja lembur 10 jam/minggu, di sini upah lembur mereka sebesar Rp.7000/jam, selama satu bulan karyawan-karyawan ini melakukan kerja lembur sebanyak 40 jam, jadi/bulan gaji lembur mereka yaitu sebesar Rp.280.000 di sini pemilik usaha tersebut hanya memberikan sebagian saja yaitu sebesar Rp.200.000 dan sisanya tidak dibayarkan dengan alasan untuk menguji loyalitas para karyawan, sikap karyawan yang ada di penjahit Asyfa ini tidak sepenuhnya menerima apa yang telah menjadi kebijakan pemilik penjahit tersebut, adapun jumlah kantor penjahit Asyfa ini yaitu hanya mempunyai satu kantor saja untuk memproduksi pakaian.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan yang berkaitan dengan “Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang

Pelaksanaan Upah Lembur Kerja di Penjahit Asyfa (Studi di Desa Bumi Sari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)”. Karena adanya satu pihak yang dirugikan.

D. Fokus Penelitian

Agar permasalahan yang diteliti dan dikaji lebih fokus dan terarah, maka penulis membatasi permasalahan-permasalahan dalam penelitian ini pada “Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja di Penjahit Asyfa (Studi di Desa Bumi Sari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)”.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimanakah praktek pelaksanaan upah lembur kerja di penjahit Asyfa di desa Bumisari Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan ?
2. Bagaimana pandangan hukum Islam dan hukum Positif tentang pelaksanaan upah lembur kerja di penjahit Asyfa di desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana praktek pelaksanaan upah lembur kerja di penjahit Asyfa di desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan.

- b. Untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum Islam dan hukum Positif tentang pelaksanaan upah lembur kerja di penjahit Asyfa di desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan

F. Signifikan Penelitian

Signifikan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk memperkaya keilmuan Islam khususnya berkaitan dengan perbuatan ibadah dan muamalah dalam kehidupan masyarakat.
- b. Untuk memberikan wawasan serta pemahaman lebih lanjut terkait studi hukum Islam bagi mahasiswa khususnya mahasiswa Fakultas Syariah Jurusan Muamalah.
- c. Untuk dijadikan sebagai bahan bacaan dan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan masalah.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang berdasarkan kenyataan di lapangan dalam keadaan yang sebenarnya.¹⁴ Dalam hal ini penulis akan menggali data-data yang bersumber dari lapangan (lokasi penelitian) yaitu di penjahit Asyfa di Desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sedetail/secermat mungkin sesuatu yang menjadi

¹⁴Susiadi, *Metode Penelitian* (Bandar Lampung: Permatanet, 2014), h. 10.

objek, gejala atau kelompok tertentu.¹⁵ Dalam hal ini peneliti akan menjelaskan penelitian yang berkaitan dengan pemberian upah lembur karyawan yang terjadi di penjahit Asyfa di desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber lapangan atau lokasi penelitian yang memberikan informasi secara langsung kepada peneliti. Adapun yang menjadi sumber data utama ini yaitu pemilik usaha dan karyawan penjahit Asyfa yang mengalami kejadian secara langsung dari proses pembayaran upah lembur karyawan di desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan riset yang dilakukan dengan cara membaca buku, artiket, jurnal, majalah, dan sumber-sumber yang berkaitan.¹⁶

4. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁷

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 6 orang. Dalam hal ini yang

¹⁵Moh.Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), h. 54.

¹⁶Muhammad Pabundu Tika, *Metedologi Riset Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 57.

¹⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017),h. 80.

menjadi populasi penelitian ini adalah pemilik usaha dan seluruh karyawan penjahit Asyfa yang berada di desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. Jadi penelitian ini merupakan penelitian populasi.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi yaitu teknik pengamatan dari peneliti terhadap objek peristiwa atau objek yang diteliti. Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data sesuai dengan tujuan penelitian yang direncanakan dan dicatat secara sistematis.¹⁸ Observasi tersebut bertujuan untuk mengamati dan mencermati bagaimana praktik pembayaran upah karyawan di penjahit Asyfa di desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan yang dilakukan dengan dua orang atau lebih dengan cara bertatap muka dan mendengarkan secara langsung terhadap informasi atau keterangan.¹⁹ Pada praktiknya, penulis menyiapkan daftar pertanyaan yang telah ditentukan, tentunya yang berkaitan dengan permasalahan. Dalam hal ini peneliti akan mewawancarai pemilik usaha dan karyawan penjahit Asyfa guna mendapatkan informasi yang sebenarnya tentang pemberian upah lembur kerja karyawan di penjahit Asyfa di desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan.

¹⁸Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), h. 80.

¹⁹Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek* (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), h.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui dokumen-dokumen tertulis seperti buku catatan, transkrip dan sebagainya. Lalu dokumen tersebut diolah secara relevan dengan objek penelitian. Metode ini digunakan untuk menghimpun data dengan cara pengumpulan data-data maupun keterangan lain yang terkait dengan pemberian upah lembur karyawan di penjahit Asyfa di desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan.

6. Metode Pengolahan Data

a. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan, karena kemungkinan data yang masuk atau data yang dikumpulkan itu tidak logis dan meragukan.²⁰

b. Sistematis

Sistematis adalah melakukan pengecekan terhadap data atau bahan-bahan yang telah diperoleh secara sistematis, terarah dan beraturan sesuai dengan klasifikasi yang diperoleh.

7. Metode Analisis Data

Analisis data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini adalah didahului dengan metode deskriptif analisis komparatif, yaitu bertujuan untuk mendeskripsikan masalah yang ada sekarang dan berlaku berdasarkan

²⁰Iqbal Hasan, *Metodologi Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), h. 85.

data-data tentang praktik pemberian upah lembur karyawan di penjahit Asyfa di Desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan yang didapat dengan mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kemudian dianalisis dengan teori untuk selanjutnya ditarik sebuah kesimpulan yang sesuai dengan analisis terhadap praktik pemberian upah lembur karyawan.

Adapun metode berfikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah induktif. Metode induktif adalah metode yang mempelajari suatu gejala yang khusus untuk mendapatkan suatu gejala atau kaidah-kaidah di lapangan yang umum mengenai fenomena yang diselidiki.²¹



²¹*Ibid.*, h. 4.

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Kajian Teori

1. Ketentuan Umum Tentang Perburuhan (*Ijarah*)

a. Pengertian Perburuhan

Secara etimologi *ijarah* adalah bentuk *mashdar* dari kata *ajara-ya'jiru*, yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. *Al-ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. *Al-ajru* makna dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materil maupun immaterial.²²

Ijarah adalah perjanjian sewa-menyewa suatu barang dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa. Atau *ijarah* adalah transaksi sewa-menyewa atas suatu barang dan/ atau upah-mengupah atas suatu jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau imbalan jasa. Menurut Muhammad Syafi'i Antonio, *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang dan jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyah*) atas barang itu sendiri.²³ Dalam pengertian lain *ijarah* adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran.²⁴ *Ijarah* juga dapat diartikan dengan *lease contract* dan juga *hire contract*. Karena itu, *ijarah* dalam konteks perbankan syariah adalah suatu *lease contact*. *Lease contact* adalah suatu lembaga keuangan menyewakan peralatan

²² Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h.101.

²³ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syari'ah: Dari Teori Ke Praktek* (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), h, 98.

²⁴ Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.

(*equipment*), baik dalam bentuk sebuah bangunan maupun barang-barang, seperti mesin- mesin, pesawat terbang, dan lain-lain. Kepada salah satu nasabahnya berdasarkan pembebanan biaya yang sudah ditentukan secara pasti sebelumnya.²⁵

Ijarah juga dapat diartikan adalah upah sewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan suatu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Untuk definisi ini digunakan istilah-istilah *ajr*, *ujrah* dan *ijarah*. Kata *ajara-hu* dan *ajara-hu* digunakan apabila seseorang memberikan imbalan atas pekerjaan orang lain. Istilah ini hanya digunakan pada hal-hal yang positif, bukan pada hal-hal yang negative. Kata *al-ajr* (pahala) biasanya digunakan untuk balasan di akhirat, sedangkan kata *ujrah* (upah sewa) digunakan untuk balasan di dunia.²⁶

Secara terminologi *Al-ijarah* merupakan suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.²⁷ Berikut ini merupakan definisi terminology yang dijelaskan oleh beberapa ulama antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Hanafiah bahwa *ijarah* adalah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.²⁸

²⁵ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah...*, h.245.

²⁶ Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, (Jakarta: PT Mizan Publika, 2010), h. 145.

²⁷ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, (Bandung: PT Alma'arif, 1987), h. 7.

²⁸ Sohari dan Ru'fah Abdullah, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h.168.

2) Menurut Malikiyah bahwa *ijarah* adalah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.²⁹

Karena itu menyewakan pohon untuk dimanfaatkan buahnya, tidak sah, karena pohon bukan sebagai manfaat. Demikian pula halnya menyewakan dua jenis mata uang (emas dan perak), makanan untuk dimakan, barang yang dapat ditakar dan ditimbang. Karena jenis-jenis barang ini tidak dapat dimanfaatkan kecuali dengan menggunakan barang itu sendiri.³⁰

Begitu juga menyewakan sapi, atau domba, atau unta untuk diambil susunya. Karena penyewaan adalah pemilikan manfaat. Sedangkan dalam keadaan seperti ini, berarti pemilikan susu, padahal ia adalah *'ain* (barangnya) itu sendiri. Akad menghendaki pengambilan manfaat, bukan barangnya itu sendiri.³¹

Manfaat, terkadang berbentuk manfaat barang, seperti rumah untuk ditempati, atau mobil untuk dinaiki (dikendarai). Dan terkadang berbentuk karya, seperti karya seorang insinyur, pekerja bangunan, tukang tenun, tukang pewarna (celup), penjahit dan tukang binatu. Terkadang manfaat itu berbentuk sebagai kerja pribadi seseorang yang mencurahkan tenaga, seperti *khadam* (bujang) dan para pekerja.³²

²⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, h.114.

³⁰ *Ibid*

³¹ *Ibid*

³² *Ibid*

Wahbah al-Zuhaily menjelaskan *ijarah* yaitu *bai' al-manfah* yang berarti jual beli manfaat.³³

Akad *ijarah*, ialah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.³⁴

Upah menurut pandangan Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.³⁵

Upah mengacu pada penghasilan tenaga kerja. Upah dapat kita pandang dari dua segi yaitu, moneter dan yang bukan moneter. Jumlah uang yang diperoleh oleh seorang pekerja selama suatu jangka waktu, katakanlah, sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah sesungguhnya dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan

³³ Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah*, (Depok, PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 129.

³⁴ Ruslan Abdul Ghofur, "Konstruksi Akad Dalam Pengembangan Produk Perbankan Syariah Di Indonesia". *Jurnal al-Adalah*, Vol XII, (Juni 2015), h. 497.

³⁵ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta, PT Dana Bakti Wakaf, 1995), h. 363.

seterusnya, yang boleh dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya: “pekerja kaya atau miskin, diberi imbalan baik atau buruk, sebanding dengan harga nyata, bukan harga nominal atas jerih payahnya”.³⁶

Teori upah yang pada umumnya diterima adalah teori produk *marjinal*. Menurut teori ini upah ditentukan oleh keseimbangan antara kekuatan permintaan dan persediaan. Dengan mengasumsikan penyediaan tenaga kerja dalam suatu jangka waktu yang panjang dan konstan, maka permintaan akan buruh dalam suatu kerangka masyarakat kapitalis, datang dari majikan yang mempekerjakan buruh dan faktor produksi lainnya untuk membuat keuntungan dari kegiatan usahanya. Selama hasil bersih tenaga kerja lebih besar dari tarif upah itu, majikan akan terus mempekerjakan semakin banyak satuan tenaga kerja. Tentu saja ia akan berhenti mempekerjakan tenaga kerja tambahan pada batas di mana biaya mempekerjakan buruh justru sama dengan (sesungguhnya kurang sedikit dibandingkan dengan) tambahan yang dilakukannya pada nilai jumlah hasil bersih. Masing-masing majikan, seperti halnya masing-masing konsumen, memberi upah buruh yang akan bernilai sama dengan hasil kerja *marjinal* dengan tarif upah yang berlaku. Hal itu merupakan permintaan semua majikan yang terjadi dalam keseluruhan hubungan

³⁶Muhammad Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta, PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 1997), h. 116.

dengan persediaan tertentu yang menentukan produk *marjinal* tenaga kerja secara keseluruhan dan tarif upah di pasaran.³⁷

Sekalipun teori produk *marjinal* mengenai upah, yang telah banyak mendapat kecaman, dianggap benar, namun hal ini akan tetap ada hanya dalam kondisi persaingan yang benar-benar. Tetapi dalam dunia yang sesungguhnya, pesaingan tidak pernah murni. Mungkin saja terdapat kurang persaingan di kalangan para majikan. Sebagaimana diketahui di antara semua komoditi tenaga kerjalah yang paling tidak tahan lama. Sebaliknya majikan sendiri berada dalam posisi yang menguntungkan. Marshal berkata “Ingatlah bahwa seorang yang mempekerjakan seribu orang lain, seolah-olah pasaran tenaga kerja.” Disebabkan oleh kelemahan mereka dalam perundingan, maka para pekerja di bawah kapitalisme mungkin mendapat upah yang jauh lebih rendah dari produk *marjinal* mereka.³⁸

Pengisapan terhadap buruh oleh para majikan dilarang oleh Islam. Dalam hal ini adalah membesarkan hati untuk mengutip sabda Nabi Muhammad SAW yang berbunyi:

“Allah SWT saja memberikan kepada setiap orang haknya, oleh karena itu jangan mengganggu apa yang dimiliki orang lain”.

Nabi SAW juga bersabda:

³⁷ *Ibid*

³⁸ *Ibid*

“Upah seorang buruh harus dibayarkan kepadanya sebelum keringat dibanannya kering”.

Selanjutnya, diriwayatkan bersumber dari Ibn Majah bahwa Nabi SAW berkata:

“Kewajiban para majikan hanya menerima pekerjaan yang mudah dilakukan oleh para karyawannya. Janganlah mempekerjakan mereka sedemikian rupa sehingga berakibat buruk bagi kesehatannya”.

Pada kenyataannya, dalam pola suatu masyarakat Islam, upah yang layak bukanlah suatu konsesi, tetapi suatu hak asasi, yang dapat dipaksakan oleh seluruh kekuasaan Negara. Bila reorientasi sikap Negara telah dilaksanakan, maka penetapan upah dan perumusan produktivitas sesungguhnya hanya merupakan soal penyesuaian yang tepat. Di semua Negara Islam di dunia, sangat diperlukan ditegaskannya kembali cita-cita dinamika yang mengatur undang-undang perburuhan, dan menerima prinsip hak-hak buruh yang diakui seluruh dunia seperti, hak untuk mogok, mendapatkan upah yang layak, jaminan sosial, laba, dan lain-lainnya. Diterimanya hak-hak ini tidak berarti bahwa para pekerja akan mempunyai kebebasan tidak terbatas untuk melakukan apa saja. Islam mengutuk penyelewengan atau kecurangan dalam menggelapkan apapun milik majikan. Nabi SAW diriwayatkan berkata:

“Penghasilan terbaik ialah penghasilan seorang pekerja, dengan syarat ia melakukan pekerjaannya dengan hati-hati dan ia hormat kepada majikannya”.

Negara Islam memiliki wewenang untuk mengekang kegiatan anti sosial pekerja dalam bentuk apapun. Sesungguhnya Islam menghendaki pertumbuhan masyarakat yang berimbang. Untuk ini kompromi antara buruh dan majikan dianggap sebagai prasyarat yang hakiki. Penulis percaya jika para pekerja dan majikan diresapi oleh nilai-nilai Islam, larangan terhadap pemogokan dan ditutupnya tempat-tempat kerja menjadi tidak perlu, dan relative tidak penting. Sekarang ini, persoalan pokok yang dihadapi negara-negara Islam bukanlah bagaimana melarang atau membatasi pemogokan melainkan bagaimana menanamkan nilai-nilai kehidupan Islam dalam hubungan antara buruh dan majikan.³⁹

Dengan demikian yang dimaksud upah adalah memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati.⁴⁰

b. Dasar Hukum

Dasar-dasar hukum atau rujukan *ijarah/upah* adalah Al-Quran, Al-Sunnah dan Al-ijma'.

1) Al-qur'an

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ^ع نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا^ع وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا
سُخْرِيًّا^ظ وَرَحِمْتَ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣١﴾

³⁹ *Ibid.* h.117.

⁴⁰ Khumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam di Indonesia*, (Bandar Lampung, Fakultas Syariah IAIN Raden Intan Lampung), h. 149.

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.⁴¹ (QS. Az-Zukhruf [43] : 32)

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

Artinya: Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.⁴² (Q.S. Al-baqarah [2] : 233)

⁴¹ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah...*, h. 8.

⁴² *Ibid.*, h.9.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
 الْأَمِينُ ﴿٦٨﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ
 تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٍ ^ط فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ^ط وَمَا أُرِيدُ أَنْ
 أَشُقَّ عَلَيْكَ ^ع سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٦٩﴾

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

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".⁴³ (QS. Al-Qashash [28] : 26-27)

2) Al-Sunnah

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا
 الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ).⁴⁴

Artinya: "Dari Abdillah bin Umar ia berkata, berkata Rasulullah Saw: berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (H.R. Ibnu Majah).

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ:
 مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ).⁴⁵

⁴³ Ibid

⁴⁴ Muhammad Bin Yazid Bin Majah, *Loc. Cit.*,

⁴⁵ Abu Bakar Abdul Razzaq bin Hammam al-Shan'ani, *Mushannaf Abdul Razzaq*, Juz. VIII, No. 15024 (Beirut: al-Maktab al-Islami, 2012), h. 235.

Artinya: Dari Abu Sa'id Al-Khudri ra. Bahwasanya Nabi Saw bersabda: barang siapa mempekerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya” (H.R. Abdul Razaq).

3) Ijma'

Umat Islam pada masa sahabat telah berijma' bahwa ijarah dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.⁴⁶

c. Aturan Pembayaran Upah Buruh

Aturan pembayaran upah yang sesuai dengan hukum Islam, maka hendaklah mengacu kepada pada hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi SAW. Bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: *أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ* (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه).⁴⁷

Artinya: “Dari Abdillah bin Umar ia berkata, berkata Rasulullah Saw: berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (H.R. Ibnu Majah).

d. Rukun dan Syarat Upah

- 1) Orang yang memberi upah, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang kemudian meberikan upah atas jasa tenaga atau sewa dari jasa benda yang digunakan, disebut pengguna jasa atau *mujiir*. Dalam hal ini disyaratkan baligh, berakal.
- 2) Orang yang menerima upah, baik dengan tenaga atau dengan alat yang dimilikinya, yang kemudian menerima upah dari tenaganya atau sewa

⁴⁶ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung, CV Pustaka Setia, 2001), h. 124.

⁴⁷ Muhammad Bin Yazid Bin Majah, *Loc.Cit.*,

dari benda yang dimilikinya, disebut pemberi jasa atau *musta'jir*.

Dalam hal ini disyaratkan baligh dan berakal.

- 3) Objek transaksi yaitu jasa, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang digunakan disebut *ma'jur*. Sesuatu yang menjadi objek upah mengupah atau sesuatu yang dikerjakan, dalam hal ini yang menjadi objek upah mengupah adalah sesuatu yang diperbolehkan menurut agama (Islam). Syarat yang berkenaan dengan objek transaksi yaitu jasa adalah: bila jasa adalah dalam bentuk tenaga untuk bekerja, harus jelas apa yang dikerjakan, dapat dikerjakan dan tidak dilarang oleh agama untuk dikerjakan. Bila yang diupahkan adalah pekerjaan yang tidak menentu, atau sesuatu yang tidak dapat dikerjakan seperti naik ke puncak menara tanpa alat atau tidak boleh dikerjakan oleh agama seperti membunuh atau mencuri, maka transaksi tidak sah. Bila yang menjadi objek transaksi adalah jasa suatu benda, disyaratkan barang itu dapat digunakan dalam arti ada manfaatnya, dapat diserahkan penggunaannya dan jelas waktu atau batas penggunaannya. Bila barang yang disewa tersebut tidak dapat digunakan seperti mobil sedang rusak; atau tidak dapat diserahkan penggunaannya seperti mobil dalam tahanan polisi; atau tidak jelas waktu penggunaannya seperti mobil pribadi yang disewa tidak menyebutkan waktu atau tidak dijelaskan batas penggunaannya seperti naik bus tidak ditentukan arah dan batasnya, maka transaksi sewa menyewa ini tidak sah.⁴⁸

⁴⁸ *Ibid*

4) Imbalan sebagai bayaran (upah), imbalan atas jasa yang diberikan disebut upah atau sewa.⁴⁹ Syarat yang berkenaan dengan imbalan ialah jelas wujud, nilai dan ukurannya dan jelas pula waktu pembayarannya. Bila tidak jelas wujudnya seperti hujan yang akan turun, atau tidak jelas nilainya seperti sekarung rambutan yang tidak tentu harganya, atau tidak jelas ukurannya, atau tidak jelas waktu pembayarannya, maka transaksi sewa menyewa atau upah mengupah tersebut tidak sah.⁵⁰

5) Akad (ijab kabul), dalam hal ini disyaratkan:

- a) Akad (ijab kabul) harus dibuat sebelum pekerjaan itu dikerjakan.
- b) Akad (ijab kabul) itu tidak boleh disangkut pautkan dengan urusan lain.
- c) Akad (ijab kabul) harus terjadi atas kesepakatan bersama.⁵¹

e. Macam-Macam Upah

Ijarah terdiri dari dua macam, yaitu *ijarah 'ain* (sewa langsung) dan *ijarah dzimmah* (sewa tidak langsung).

- 1) *Ijarah 'ain* adalah sewa atas manfaat dari sesuatu yang sudah tentu (secara langsung manfaatnya didapat dari barang yang disewa). Misalnya, seseorang berkata, “Aku sewakan rumah ini atau mobil ini,” saat menyewa mobil tertentu yang sudah diketahui oleh dua orang

⁴⁹ Amir Syarifudin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), h. 2018.

⁵⁰ *Ibid*

⁵¹ Khumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam di Indonesia...*, h. 150.

yang bertransaksi. Contoh lain, seseorang disewa langsung untuk mengerjakan suatu pekerjaan, misalnya menjahit baju.⁵²

2) *Ijarah dzimmah* adalah sewa atas manfaat dari suatu yang dikuasai (dioperasikan atau diatur) seseorang (bukan dari barangnya secara langsung). Misalnya, menyewa seseorang untuk mengantar ke suatu tempat menggunakan mobil yang tengah dioperasikannya atau menyewakan mobil yang dioperasikannya untuk jangka waktu tertentu. Contoh lain, meminta seseorang untuk mengirimkan pekerjaan untuk mengerjakan sesuatu, seperti membangun rumah dan menjahit. Pada zaman sekarang, transaksi yang termasuk dalam jenis *ijarah dzimmah* ini adalah penggunaan berbagai alat transportasi umum. Persewaannya kembali kepada manfaat yang datang dari penguasa atas barang itu, bukan langsung dari barang yang disewa.⁵³

Syarat-syarat *Ijarah 'Ain* (sewa langsung):

- 1) Barang yang disewakan sudah ditentukan. Tidak sah menyewakan salah satu dari dua mobil tanpa ditentukan (yang mana yang akan disewakan) sebagaimana yang sudah dibahas pada bagian lalu.
- 2) Barang yang disewakan ada dan disaksikan oleh kedua belah pihak yang bertransaksi saat transaksi dilakukan. Jika seseorang mengatakan, “Saya sewakan rumah, mobil, atau baju ini kepadamu,” sedangkan keduanya tidak berada di rumah yang diakadkan atau mobil dan baju tidak berada di tempat akad dilangsungkan,

⁵² Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah...*, h.163.

⁵³ *Ibid*

transaksinya tidak sah, kecuali kedua orang ini sudah melihat barangnya beberapa saat sebelum akad.

- 3) Pemenuhan manfaat tidak boleh ditangguhkan dari waktu akad. Misalnya, menyewakan rumah untuk tahun depan, menyewakan diri untuk bekerja pada awal bulan depan, menyewakan mobil yang baru dapat digunakan besok, atau menyewakan rumah untuk satu tahun atau satu bulan, tetapi dihitung sejak awal bulan yang sudah lewat. Hal-hal seperti ini terlarang, kecuali dilakukan oleh orang yang saat akad tengah menyewa benda itu untuk suatu masa yang berakhir saat waktu sewa baru dimulai. Dalam kasus ini, transaksi *ijarah* sah karena sifatnya hanya memperpanjang waktu sewa. Kasus ini sama dengan menyewa barang untuk dua masa dalam satu kali akad.⁵⁴

Syarat-syarat *Ijarah Dzimmah* (Sewa Tidak Langsung):

- 1) Upah sewa harus diberikan langsung saat transaksi karena *ijarah* jenis ini menyerahkan manfaat secara langsung. Maka dari itu, upah sewa pun harus diserahkan secara langsung ditempat transaksi. Jika ada penangguhan, sama saja dengan tidak adanya penyerahan langsung.
- 2) Jika kedua belah pihak sepakat untuk menangguhkan upah sewa, transaksi tidak sah sekalipun akan dibayarkan di tempat yang sama. Juga tidak sah saat keduanya tidak bersepakat atas penangguhan, tetapi pembayaran tidak dilakukan langsung di tempat akad.

⁵⁴ *Ibid.*, h.164.

3) Hendaknya, barang yang akan disewakan dijelaskan bentuk, macam, dan sifatnya. Misalnya, menyewa jasa pengiriman paket ke luar negeri. Pemilik penjahit harus menjelaskan transportasi yang akan digunakan untuk mengantarkan paket tersebut, menggunakan transportasi udara, laut, atau darat, kendaraannya besar atau kecil, jenis baru atau lama dan penjelasan lain yang penting untuk dijelaskan.⁵⁵

f. Pembatalan dan Rusaknya Upah

Ijarah adalah jenis akad lazim, yang salah satu pihak yang berakad tidak memiliki hak *fasakh*, karena ia merupakan akad pertukaran, kecuali jika didapati hal yang mewajibkan *fasakh* yang akan dijelaskan pada pembahasan batal dan berakhirnya *ijarah*.

Ijarah tidak menjadi *fasakh* dengan matinya salah satu yang berakad sedangkan yang diakadkan selamat. Pewaris memegang peranan warisan, apakah ia sebagai pihak *mu'ajir* atau *musta'jir*.

Berbeda dengan pendapat mazhab Hanafi, mazhab Zahiriyah, pendapat Syafi'i, Al-Tsauri dan Al-Laits bin Sa'd. Dan tidak menjadi *fasakh* dengan dijualnya barang (*'ain*) yang disewakan untuk pihak penyewa atau lainnya, dan pembeli menerimanya jika ia bukan sebagai penyewa sesudah berakhirnya masa *ijarah*.

Ijarah menjadi *fasakh* (batal) dengan hal, sebagai berikut:

⁵⁵ *Ibid.*, h. 163.

- 1) Terjadi aib pada barang sewaan yang kejadiannya di tangan penyewa atau terlihat '*aib* (cacat) lama padanya.
- 2) Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah dan binatang yang menjadi '*ain*.
- 3) Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur 'alaih*), seperti baju yang diupahkan untuk yang dijahitkan, karena akad tidak mungkin terpenuhi sesudah rusaknya (barang).
- 4) Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, atau selesainya pekerjaan, atau berakhirnya masa, kecuali jika terdapat uzur yang mencegah *fasakh*. Seperti jika masa *ijarah* tanah pertanian telah berakhir sebelum tanaman dipanen, maka ia tetap berada di tangan penyewa sampai masa selesai diketam, sekalipun terjadi pemaksaan, hal ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya bahaya (kerugian) pada pihak penyewa yaitu dengan mencabut tanaman sebelum waktunya.
- 5) Penganut-penganut mazhab Hanafi berkata: Diperbolehkan memfasakh *ijarah*, karena adanya uzur sekalipun dari salah satu pihak. Seperti seseorang yang menyewa toko untuk berdagang, kemudian hartanya terbakar, atau dicuri, atau dirampas, atau bangkrut, maka ia berhak memfasakh *ijarah*.⁵⁶

⁵⁶ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah* ..., h.28.

1. Upah dan Upah Lembur Menurut Hukum Positif

a. Pengertian Upah

Pengupahan diatur dalam hukum perburuhan. Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁵⁷

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima oleh buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi karyawan, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.⁵⁸

Pengertian upah sangat melekat pada buruh/pekerja dan sangat melekat juga dengan perusahaan/industri. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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

⁵⁷ Iman soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 1992), h.20.

⁵⁸ Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.87m

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵⁹

Dalam peraturan Pemerintahan Nomor 8 Tahun 1981 Tentang perlindungan upah Pasal 1, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.⁶⁰

Agar dapat memahami apa itu upah, pengupahan maka harus dipahami juga istilah-istilah yang berkaitan dibawah ini:⁶¹

- 1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- 2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- 3) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁵⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal (1) ayat (30)

⁶⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah Pasal 1 a

⁶¹ Iman Sjah Putra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pungantar*, Harvarindo, 2013, h. 50-54

4) Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5) Pengusaha, pengusaha adalah:

a) Orang perseorangan persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

6) Perusahaan adalah:

a) 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.

b) Usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

7) Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

- 8) Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.
- 9) Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
- 10) Kesejahteraan pekerja atau buruh suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Istilah-istilah di atas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam buku himpunan peraturan perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan dan penjelasannya disertai peraturan yang terkait.⁶²

Dengan adanya istilah buruh yang merupakan istilah teknis saja yang kemudian berkembang menjadi istilah pekerja karena lebih sesuai dengan nilai dalam kaidah ketenagakerjaan yaitu falsafah bangsa Indonesia yaitu Pancasila, di mana nilai-nilai yang terdapat dalam

⁶² Edisi Revisi Himpunan Peraturan Perundang-undangan republic indoneisa tentang ketenagakerjaan, UU Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 dan penjelasannya disertai peraturan yang terkait, pustaka mahardika, h.2.

Pancasila ingin diterapkan dalam tata nilai hukum nasional sebagai perubahan tata nilai hukum warisan Hindia Belanda yang masih berlaku dalam hukum Positif Indonesia.⁶³

Berdasarkan pasal 27 ayat 2 UUD 1945 jo. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Di samping itu tenaga kerja merupakan tulang punggung pembangunan yang dalam ini adalah pertumbuhan industri, maka kegiatan yang dilakukan, akan mengandung aspek hubungan social, hubungan hukum, dan hubungan antar dan inter organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.⁶⁴

Sedangkan pembahasan mengenai pengupahan itu secara jelas dalam UU ketenagakerjaan Bab X pasal 88 dan pasal 89 ialah sebagai berikut:

Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewajibkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1),

⁶³ Ketut Markeling dan Nyoman Mudana, *bahan ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Udayan, Denpasar, 2009, h.3.

⁶⁴ Ibid

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena halangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

- a. Upah sebagaimana dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

- b. Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota;
- c. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota.
- d. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- e. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- f. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan Menteri.

Pasal-pasal di atas tentang pengupahan sesuai dengan terbitnya peraturan Ketenagakerjaan nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sekaligus sebagai aturan pelaksana pasal 89 ayat (4) Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, diharapkan dapat menjadi pedoman penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja yang digunakan sebagai payung hukum.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

4279, Undang-undang N0 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952) Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan; Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu; Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1999. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 226/Men/2000⁶⁵ tentang Upah Minimum; dan hasil pertemuan lembaga Kerja sama Tripartite Nasional tanggal 24 Agustus Tahun 2005 menghasilkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia PER.07/MEN/2005/VIII/ tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Hidup Layak.

Dengan ditetapkan dan berlakunya Peraturan Menteri ini maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-81/Men/1995 tentang penetapan komponen kebutuhan hidup minimum dinyatakan tidak berlaku lagi dan untuk penetapan upah minimum tahun 2006 berdasarkan KHL dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 mengamanatkan upah minimum harus berdasarkan pada KHL yang ditetapkan. Ketentuan ini diharapkan dapat menjadi pedoman

⁶⁵ Hadi Setia Tunggal, *Kumpulan Peraturan Pengawasan Ketenagakerjaan Edisi Lengkap*, Harvarindo, 2013, h.709.

penyelenggaraan jaminan social bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja yang digunakan sebagai payung hukum bagi buruh agar mendapatkan keadilan dan menghindari eksploitasi terhadap buruh yang sering kali tidak berdaya karena berbagai keterbatasan.⁶⁶

Untuk mendapatkan keadilan dan menghindari eksploitasi tersebut tentunya harus sesuai dengan maksud dan tujuan dari Jamsostek, program Jamsostek merupakan program pemerintahan yang bertujuan memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja guna menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam mengatasi risiko-risiko yang timbul dalam hubungan kerja.⁶⁷

Perlindungan dasar bagi tenaga kerja tentu harus mengarah pada seluruh lapisan tenaga kerja peserta jamsostek. Oleh karena itu sistem penyelenggaraan system kerja jamsostek berlaku prinsip gotong royong. Yang sehat membantu yang sakit, yang muda membantu yang tua, yang berpenghasilan tinggi membantu yang penghasilan rendah.⁶⁸

Perlindungan program Jamsostek tersebut berbentuk santunan dan penggantian biaya atas seluruh penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat dari risiko-risiko social ekonomi yang ditimbulkan karena

⁶⁶ Hal ini tentu harus didukung dengan melaksanakan secara sungguh apa yang diamanatkan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Permenaker. No 1/1999 jo Kepmenakertrans No.26/2000 tentang Upah Minimum dan Keppres 107/2004 tentang Dewan Pengupahan

⁶⁷ Iman Sjahputra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar ...*, h. 223.

⁶⁸ *Ibid*

kecelakaan kerja, cacad, sakit, hamil, bersalin, hari tua meninggal dunia dan lain-lain.

Maka dari itu pelaksanaan pengawasan perlindungan terhadap pelaksanaan jamsostek pada perusahaan sangat penting untuk menuju kesejahteraan pekerja. Hal ini sesuai dengan diwajibkannya harus ada jamsostek pada perusahaan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.⁶⁹

b. Dasar Hukum Pengupahan di Indonesia

Dasar hukum pengupahan adalah Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yang dijadikan pedoman atau dasar pengupahan di Indonesia yaitu:

- 1) Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Bidang Ketenagakerjaan.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 88 sampai pasal 101.
- 3) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial dilengkapi dengan Peraturan-Peraturan Tahun 1993 dan Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil, dan Asuransi Sosial ABRI (ASABRI).

⁶⁹ Hadi Setia Tunggal, *Kumpulan Peraturan Pengawasan Ketenagakerjaan Edisi Lengkap ...*, h. 501.

- 4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- 5) Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- 6) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- 8) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- 9) Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 mengamanatkan upah minimum harus berdasar pada KHL yang ditetapkan.
- 10) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/Men/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi RI tentang Hak Materiil.
- 11) Sesuai Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.600/Men/Sj-HK/VIII/2005 perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan.

c. Sistem Pembayaran Upah Menurut Hukum Positif

Sistem pembayaran upah ini sangat penting dalam soal upah mengupah karena dengan sistem ini akan memperjelas kedua belah pihak

mengenai waktu upah itu diberikan. Sistem pembayaran upah di Indonesia mencakup beberapa cara, di antaranya:

- 1) Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu, yaitu system pembayaran upah menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Misalnya, upah jam-jaman, per-bulan, per-minggu, per-hari, dan per-jam.
- 2) Sistem pembayaran upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.
- 3) Sistem pembayaran upah potongan, yaitu sistem pemberian upah yang lazimnya dilaksanakan melalui yang dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan.
- 4) Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan dibagikan diantara mereka sendiri.
- 5) Sistem upah bagi laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan buruh atau karyawan bagian dari laba yang diperoleh majikan atau perusahaan di samping upah utamanya yang sebaiknya diterima.
- 6) Sistem upah dengan skala berupah, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.

7) Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup.⁷⁰

Dalam hal pembayaran upah, pengusaha dan karyawan/buruh dapat melakukan kesepakatan untuk menentukan waktu, cara, dan tempat pembayaran upah yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja. Menurut pasal 17 KEP.102/MEN/VI/2004 jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu. Bilamana upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan pasal 17 KEP.102/MEN/VI/2004 dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia bekerja.

Sistem pelaksanaan pemberian gaji (upah) juga dapat digolongkan ke dalam 3 kelompok yaitu:

- 1) Sistem gaji menurut waktu, yaitu sistem pemberian upah yang dibayarkan menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya.
- 2) Sistem gaji menurut kesatuan hasil, yaitu system pemberian gaji yang hanya akan dibayarkan jika karyawan telah melakukan pekerjaan atau menghasilkan pekerjaan.

⁷⁰ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985), h. 84-87.

3) Sistem upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan atas suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.⁷¹

Pembayaran upah juga ditinjau dari beberapa hal, yaitu:

- 1) Dari segi individu: merupakan gerak daripada bahan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah.
- 2) Dari segi sosial: melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat.
- 3) Dari segi spiritual: merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memulihkan dan mengabdikan kepada Tuhan yang Maha Esa.⁷²

Pelaksanaan pengupahan dalam hukum positif juga tidak terlepas dari hak dan kewajiban masing-masing pihak, baik karyawan maupun pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan sebagai berikut:

1) Hak Karyawan

- a) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁷³
- b) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - (1) Keselamatan dan kesempatan kerja.
 - (2) Moral dan kesusilaan dan;

⁷¹ M. Manulung, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, cet. Ke-1 (Yogyakarta: Liberty, 1991), h.123.

⁷² Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan...*, h. 86.

⁷³ Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, h. 20.

(3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁷⁴

(4) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁷⁵

(5) Hak yang paling utama bagi karyawan adalah pemenuhan upah sesuai dengan yang diperjanjikan.

(6) Hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja.

2) Kewajiban Karyawan

a) Melaksanakan pekerjaan dengan keikhlasan dan ketekunan.

b) Menunaikan janji yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan akad yang disepakati.

c) Perhitungan dan pertanggungjawaban, dimaksudkan agar terhindar dari hal-hal yang merugikan perusahaan.

Sistem pembayaran upah juga tidak terlepas dari komponen-komponen upah dan bukan komponen upah. Komponen upah terdiri dari:⁷⁶

1) Upah pokok: imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

2) Tunjangan tetap: suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan kesehatan, perumahan, makan, transport, dapat dimasukkan ke

⁷⁴ Pasal 86 ayat (1)

⁷⁵ Pasal 6 ayat (1)

⁷⁶ F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja...*, h. 39-83.

tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya buruh dan diberikan bersamaan dibayarnya upah pokok.

- 3) Tunjangan tidak tetap: suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport diberikan berdasarkan kehadirannya.

Sedangkan yang bukan termasuk komponen upah, di antaranya adalah:⁷⁷

- 1) Fasilitas: kenikmatan dalam bentuk nyata/natur karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas ibadah.
- 2) Bonus: pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- 3) Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi, dan pembagian keuntungan lainnya.

d. Kriteria Upah Lembur Dalam Hukum Positif

Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal

⁷⁷ F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja...*, h. 39-83.

1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa:

Agar terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:

- a. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
- b. kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. suatu pokok persoalan tertentu
- d. suatu sebab yang tidak terlarang

Pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa:

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Dan adapun jenis-jenis kontrak kerja menurut bentuknya dapat dibagi menjadi dua bagian

- a. Berbentuk Lisan/ Tidak tertulis

Meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja tersebut.

Tentu saja kontrak kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal yaitu apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak

dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis sehingga merugikan pekerja.

b. Berbentuk Tulisan

Perjanjian yang dituangkan dalam bentuk tulisan, dapat dipakai sebagai bukti tertulis apabila muncul perselisihan hubungan industrial yang memerlukan adanya bukti-bukti dan dapat dijadikan pegangan terutama bagi buruh apabila ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha yang merugikan buruh.

Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur dalam pasal 1 dijelaskan bahwa:

- a. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (minggu) untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.⁷⁸
- b. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- c. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.⁷⁹

⁷⁸ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia pasal 1

⁷⁹ Undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal 78 ayat (2)

Berdasarkan pengertian tentang kerja lembur dan upah kerja lembur di atas bahwa perhitungan lembur karyawan dibedakan menjadi dua:

- a. Untuk lembur pada hari kerja, *rate* upah lembur adalah 1,5x upah sejam pada jam pertama lembur dan 2x upah sejam pada jam seterusnya.
- b. Untuk lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur nasional:
 - 1) Untuk perusahaan dengan 5 hari kerja, *rate* adalah 2x upah sejam untuk 8 jam pertama, 3x upah sejam untuk jam ke-9, dan 4x upah sejam untuk jam ke-10 dan ke-11.
 - 2) Untuk perusahaan dengan 6 hari kerja, *rate* adalah 2x upah sejam untuk 7 jam pertama, 3x upah sejam untuk jam ke-8, dan 4x upah sejam untuk jam ke-9 dan ke-10.
 - 3) Untuk hari libur yang jatuh pada hari kerja terpendek (misalnya Jumat), *rate* adalah 2x upah sejam untuk 5 jam pertama, 3x upah sejam pada jam ke-6, dan 4x upah sejam pada jam ke-7 dan ke-8.

Cara menghitung upah di atas adalah 1 jam dihitung dengan rumus $\frac{1}{173} \times$ upah sebulan, yaitu upah pokok sebulan 100% beserta tunjangan tetap atau 75% upah pokok apabila Anda mendapatkan tunjangan tetap dan tidak tetap hal ini sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Kemenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004 pasal 8 ayat 2.

Sebagai contoh perhitungan lembur karyawan ialah sebagai berikut:
Misalnya, A memiliki satu karyawan yang bekerja lembur selama 3 jam pada hari Kamis. Gaji bulanan karyawan tersebut termasuk tunjangan tetap

adalah Rp3.000.000. Kemudian berapa uang lembur yang harus A bayar untuk pekerjanya?

Pertama, A harus menghitung upah sejam dulu.

Upah sejam: $\text{Rp}3.000.000 \times 1/173 = \text{Rp}17.341$

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

Uang lembur jam pertama: $1,5 \times \text{Rp}17.341 = \text{Rp}26.011$.

Uang lembur jam kedua: $2 \times \text{Rp}17.341 = \text{Rp}34.682$.

Uang lembur jam ketiga: $2 \times \text{Rp}17.341 = \text{Rp}34.682$.

Total upah lembur = $\text{Rp}26.011 + \text{Rp}34.682 + \text{Rp}34.682 = \text{Rp}95.375$.

Hanya saja terkadang peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah ini tidak selalu sejalan dengan praktik di lapangan. Pasalnya, ada saja perusahaan yang tidak adil dalam membuat peraturan jam kerja *shift* maupun cara menghitung gaji karyawan. Salah satu faktor penyebabnya adalah kesulitan penghitungan gaji, apalagi mengingat rumitnya rumus perhitungan lembur karyawan seperti dijabarkan di atas.

Dewan Pengupahan Kabupaten Lampung Selatan akhirnya menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Lampung Selatan Tahun 2019 sebesar Rp2.365.835,84.

Penetapan UMK tahun 2019 tersebut berdasarkan hasil rapat tim Dewan Pengupahan Lamsel yang terdiri dari unsur pemerintah, pekerja,

pengusaha dan unsur pakar yang digelar di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Lampung Selatan.

Sekretaris Disnakertrans Lamsel Mery Suryadi selaku Ketua Dewan Pengupahan Lamsel menyampaikan, ditetapkannya upah minimum kabupaten tersebut tujuannya tidak lain untuk mensejahterahkan para pekerja atau buruh di Kabupaten Lampung Selatan.

Dijelaskannya, penetapan upah minimum Kabupaten Lamsel ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dengan mengikuti inflasi Nasional sebesar 2,88 persen dan pertumbuhan ekonomi Pendapatan Domestik Bruto (PDB) sebesar 5,15 persen, serta Adj sebesar 1,3625 persen/tahun.

Sementara itu, Anggota Dewan Pengupahan Lamsel Subagio menuturkan, penetapan UMK tahun 2019 tersebut diperoleh dari hasil perumusan yang dilakukan oleh tim dewan pengupahan Lamsel berdasarkan rumus $UM_n = UM_t \times U_{mt} \times \text{Inflasi} + \% \text{ APBD}_t + \% \text{ Adj}$. “Atas dasar rumusan tersebut maka tercapailah kesepakatan mengenai upah minimum kabupaten untuk tahun 2019 mendatang dengan jumlah nilai sebesar Rp2.365.835,84,” terangnya.

Diungkapkannya, pada tahun 2018 UMK Lampung Selatan sebesar Rp2.168.702,48 perbulan. Jumlah tersebut naik dari tahun sebelumnya yang hanya sebesar Rp1.973.789,48 perbulan. Dan untuk tahun 2019 mendatang nilai UMK kembali dinaikan menjadi Rp2.365.835,84 perbulan. “Penetapan UMK ini didasari oleh PP Nomor 78 Tahun 2015. Dimana parameter yang

menjadi dasar penetapan yaitu tingkat inflasi nasional, pendapatan domestik bruto (PDB) dan juga akumulasi dari tunggakan pencapaian KHL,” pungkasnya.⁸⁰

Ketetapan upah minimum Kabupaten/Kota merupakan salah satu hal yang banyak dinantikan masyarakat ketika pergantian tahun. Lampung Selatan adalah salah satu kabupaten di Provinsi Lampung yang UMK 2019 sudah ditetapkan. Penetapan UMK ini dilakukan oleh Gubernur Lampung yang sebelumnya juga telah menetapkan besaran UMP di Lampung. Setelah ditetapkan maka upah/gaji untuk tahun ini sudah mengikuti ketetapan yang ada atau lebih tepatnya berlaku mulai tanggal 1 Januari 2019.

Masyarakat yang bekerja di Lampung Selatan tentu banyak yang menantikan ketetapan upah minimum terbaru karena diharapkan adanya kenaikan upah untuk memenuhi kebutuhan dan menunjang semangat kerja. Sebelum menuju hasil ketetapan umr lampung selatan 2019, dibawah ini ada informasi mengenai besaran UMP Lampung terbaru yang bisa dilihat sebagai pembanding berapa selisih antara UMP dan UMKnya nanti.

Tabel No. 1
UMP Provisi Lampung 2019

Provinsi	Besaran UMP
Lampung	Rp. 2.241.269

Tabel di atas menunjukkan bahwa upah minimum Lampung di Provinsi Lampung saat ini sebesar Rp 2.241.269, nominal tersebut

⁸⁰ <http://www.radarlamsel.com/tahun-2019-umk-lamsel-rp23-juta/> Diakses pada 28 Agustus 2019, Pukul 12:16 WIB

mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya. Di tahun 2018 yang lalu umpnya Rp 2.074.481.

Jika UMPnya mengalami kenaikan maka ini merupakan kabar yang bagus karena biasanya umk nilainya lebih tinggi dari upah minimum provinsi. Nah bagi yang sudah tidak sabar bisa melihat daftar UMK Kabupaten Lampung Selatan 2019 di bawah ini, kami juga menyertakan tahun-tahun sebelumnya untuk melihat berapa kenaikan setiap tahunnya.

Table No.2
Daftar UMK Lampung Selatan dan Tahun Sebelumnya

UMK Kabupaten Lampung Selatan Tahun	Besaran UMK
2019	Rp. 2.365.835
2018	Rp. 2.168.702
2017	Rp. 1.973.798
2016	Rp. 1.800.500
2015	Rp. 1.595.000
2014	Rp. 1.402.500

Data pada tabel di atas menunjukkan besaran UMK di Kabupaten Lampung Selatan 2019, dapat dilihat bahwa untuk tahun ini UMKnya sebesar Rp 2.365.835. Angka tersebut mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yakni Rp 2.168.702.⁸¹

B. Tinjauan Pustaka

Sejumlah penelitian dengan bahasan tentang hukum ekonomi Islam telah dikaji dan dibahas, baik mengkaji secara spesifik topik tersebut ataupun yang mengkajinya secara umum yang sejalan dan searah dengan pembahasan ini. Berikut ini adalah tinjauan umum atas sebagian karya-karya tersebut:

⁸¹ <https://www.daftarumr.com/umk-kabupaten-lampung-selatan/> Diakses pada 29 Agustus 2019, Pukul 10:59 WIB

1. Yohana Arie Jelita Kurniati dalam skripsinya yang berjudul “Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja P.T Bank Danamon di Kabupaten Sekadau.
2. Tristya Jayanti dalam skripsinya yang berjudul “Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Tenaga Kerja P.T. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung.
3. Fika Nika Ariskta dalam jurnal yang berjudul “Analisis Perhitungan Upah Kerja Lembur (*Overtime*) dan Insentif pada Sistem Penggajian PT NOK Precision Component Batam”.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. d. (2011). *Fikih Muamalah*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Al-Bugha, M. D. (2010). *Buku Pintar Transaksi Syariah*. Jakarta: PT Mizan Publika.
- Al-Shan'ani, A. B. (2012). *Mushannaf Abdul Razzaq*, Juz. VIII, No.15024. Beirut: al-Maktab al-Islami.
- An-Na'im, A. A. (2009). *Epistemologi Hukum Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basyir, A. A. (2000). *Asas-Asas Hukum Perdata Islam*. Yogyakarta: UII Press.
- Halim, A. R. (1985). *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasan, I. (2002). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ja'far, K. (2014). *Hukum Perdata Islam di Indonesia*. Bandar Lampung: Fakultas Syariah IAIN Raden Intan Lampung.
- Jafri, S. (2008). *Fiqh Muamalah*. Pekanbaru: Suska Press.
- Mannan. (1992). *Islamic Economics Theory and Practice*. Jakarta: Houdar and Stoughton Ltd.
- Mannan, M. A. (1997). *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa.
- Manulung, M. (1991). *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Cet. Ke-1. Yogyakarta: Liberty.
- Mardani. (2011). *Fiqh Ekonomi Syariah*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Moh.Nazir. (2009). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mudana, K. m. (2009). *Bahan Ajar Hukum Ketatanegaraan*. Denpasar: Fakultas Hukum Universitas Udayan.
- Mustofa, I. (2016). *Fiqh Muamalah Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nasional, D. P. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.

- Purhantara, W. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rahman, A. (1995). *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: PT Dana Bakti Wakaf.
- RI, D. A. (2006). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: PT Syaamil Cipta Medika.
- Rozalinda. (2016). *Fikih Ekonomi Syariah*. Depok: PT Raja Grafindo persada.
- Sabiq, S. (1987). *Fikih Sunnah*. Bandung: PT Alma'arif.
- Soepomo, I. (1992). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&F*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, H. (2014). *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Susiadi. (2014). *Metode Penelitian*. Bandar Lampung: Permatanet.
- Syafei, R. (2001). *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Syafe'i, R. (2001). *Fiqh Muamalah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Syarifudin, A. (2010). *Garis-Garis Besar Fiqh*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tika, M. P. (2006). *Metedologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tunggal, H. S. (2013). *Kumpulan Peraturan Pengawasan Ketenagakerjaan Edisi Lengkap*. Bandung: Harvarindo.
- Tunggal, I. S. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Harvarindo.
- Waluyo, B. (2002). *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zainal Asikin, D. (2008). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sumber Undang-Undang:

Undang-Undang No.8 Tahun 1997

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

Undang-Undang RI No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 78 ayat (2)

Sumber Jurnal:

Ruslan Abdul Ghofur (2015), konstruksi Akad Dalam Pengembangan Produk Perbankan syariah Di Indonesia. Al-‘Adalah, 497.

Sumber Internet:

Radar, Lamsel. “Tahun 2019, UMK Lamsel Rp.2.3 Juta”, Tersedia di <http://www.radarlamsel.com/tahun-2019-umk-lamsel-r>.

Daftar, UMR. “Daftar UMR, UMK Kabupaten Lampung Selatan 2019 dan Tahun sebelumnya”, tersedia di: <https://www.daftarumr.com/umk-kabupaten-lampung-selatan/>

Muslim, “tidak membayar upah buruh... dihari kiamat”, tersedia di: <https://muslim.or.id/29900-tidak-membayar-upah-buruh-pekerja-akan-menjadi-musuh-allah-hari-kiamat.html>

