

SKRIPSI

ANALISIS PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH TENAGA KERJA PT. JASA
HENDRA MANDIRI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
DAN AKAD *IJARAH*



OLEH :

NURHIDAYATULLAH RAHMA

NIM 19.2200.054

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE

2023



Edit dengan WPS Office

**ANALISIS PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH TENAGA KERJA
PT. JASA HENDRA MANDIRI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN DAN AKAD *IJARAH***



OLEH :

NURHIDAYATULLAH RAHMA

NIM 19.2200.054

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE
2023**

i



Edit dengan WPS Office

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Analisis Praktik Pembayaran Upah Tenaga Kerja PT. Jasa Hendra Mandiri Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Akad Ijarah

Nama Mahasiswa : Nurhidayatullah Rahma

Nomor Induk Mahasiswa : 19.2200.054

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Keputusan Dekan Fakultas syariah dan Ilmu Hukum Islam Nomor : 1585 Tahun 2022

Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama : Dr. Fikri, S.Ag., M.HI
NIP : 19740110 200604 1 008

Pembimbing Pendamping : Rustam Magun Pikhulan, S.,HI.,
NIP : 19940221 201903 1 011



Mengetahui:

Dekan,



Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Dr. Rahawati, M.Ag/R

NIP. 19760901 200604 2 001



Dr. Rahmawati, M.Ag
NIP. 19760901 200604 2 001

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Analisis Praktik Pembayaran Upah Tenaga Kerja PT. Jasa Hendra Mandiri Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Akad Ijarah

Nama Mahasiswa : Nurhidayatullah Rahma
Nomor Induk Mahasiswa : 19.2200.054
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Keputusan Dekan Fakultas syariah dan Ilmu Hukum Islam Nomor : 1585 Tahun 2022
Tanggal Kelulusan : 26 Juli 2023

Disahkan oleh Komisi Penguji:

Dr. Fikri, S.Ag., M.HI	(Ketua)	(.....)
Rustam Magun Pikhulan, S.,HI., M.H.	(Sekretaris)	(.....)
Dr. Zainal Said, M.H.	(Anggota)	(.....)
Hj. Sunuwati, Lc., M.HI	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Dr. Rahmawati, M.Ag
NIP. 19760901 200604 2 001



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah swt. berkat hidayah, rahmat, taufik dan karunia-Nya, penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Fakultas Syariah dan ilmu hukum Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, Rasul pilihan yang membawa cahaya penerang dengan ilmu pengetahuan. Serta iringan doa untuk keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya yang selalu setia sampai akhir zaman.

Tidak ada manusia yang terlahir dalam wujud sempurna, begitupun dengan penulis yang terlahir dengan penuh keterbatasan sehingga bantuan dari berbagai pihak, yang penuh keikhlasan memberi kontribusi baik moril maupun materil.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada orang tua Ayahanda Muh Ramli dan Ibunda Tarni yang telah membesarkan, mendidik dan mendoakan saya dengan tulus, sehingga penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik di waktu yang tepat. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua Bapak/Ibu guru tercinta yang pernah mendidik sejak SD, SMP, dan SMA, hingga penulis sampai pada penyusunan skripsi.

Penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari Bapak Dr. Fikri, S. Ag., M.HI dan Bapak Rustam Magun Pikahulan, S.HI., M.H selaku Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan, menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Hannani, M.Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Dr. Rahmawati, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare yang telah meluangkan waktunya dan atas pengabdianya yang telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Rustam Magun Pikhulan, S.HI., M.H selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuannya kepada kami sebagai mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam yang telah memberikan ilmunya dan wawasan kepada penulis, dan seluruh staf bagian rektorat; akademik; dan fakultas yang siap selalu melayani mahasiswa.
5. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare dan Perpustakaan Habibie Kota Parepare beserta jajarannya yang telah melayani dan menyediakan referensi terkait dengan judul penelitian penulis.
6. Para sahabat, Apyliani Usman, Dian Utami, Nurannisa, Nur Azizah Hawise Tutik Handayani dan teman-teman yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang selama ini telah menemani dalam suka maupun duka, mendoakan, selalu memberikan dukungan, bantuan dan motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman PPL, KPM, serta seperjuangan angkatan 2019 di Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, yang ikut serta mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. vi

8. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini, mohon maaf peneliti tidak bisa menyebutkan satu persatu. Kata-kata tidaklah cukup untuk mengapresiasi bantuan mereka dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah senantiasa memberikan rahmat dan hidayah kepada mereka. Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenaan memberikan saran konstrukti dan membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun materil hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah swt berkenan menilai segala kebajikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 15 juli 2023

Penyusun,

Nurhidayatullah rahma

NIM. 19.2200.054

NIM. 19.2200.054

PENGESAHAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nurhidayatullah Rahma
Nomor Induk Mahasiswa : 19.2200.054
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare, 16 Juli 2001
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Judul Skripsi : Analisis Praktik Pembayaran Upah Tenaga Kerja PT. Jasa Hendra Mandiri Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Akad Ijarah

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau sepenuhnya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Parepare, 15 juli 2023

Penyusun,



Nurhidayatullah rahma

NIM. 19.2200.054

ABSTRAK

Nurhidayatullah Rahma *Analisis Praktik Pengupahan Tenaga Kerja PT. Jasa Hendra Mandiri Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan dan Akad Ijarah*(Dibimbing oleh Dr. Fikri dan Rustam Magun Pikhulan)

Pesatnya dunia perkembangan dunia bisnis saat ini menimbulkan banyak masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Permasalahan buruh dan upah merupakan masalah yang dihadapi oleh sebagian perusahaan. Sistem pengupahan adalah jasa yang diberikan pengusaha sesuai dalam perjanjian kesepakatan kepada perusahaan yang dianggap sebagai imbalan jasa dari tenaga yang digunakan untuk kepentingan perusahaan seperti di PT. Jasa Hendra Mandiri yang pemberian upahnya berdasarkan sistem jangka waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui praktik pembayaran upah tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri, serta mengetahui praktik pembayaran upah tenaga kerja pada PT. Jasa Hendra Mandiri berdasarkan Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Akad *Ijarahnya*.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif, yaitu cara memaparkan informasi-informasi yang diperoleh dari narasumber dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengamatan (observasi), wawancara (interview) dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: *pertama*, Praktik pengupahan tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri menggunakan sistem jangka waktu. Dimana para buruh diberikan upah setiap awal bulan sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja yang terdiri dari gaji pokok, uang makan dan upah lembur. *Kedua*, Pembayaran upah lembur karyawan/ buruh yang dilaksanakan oleh PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare yang ditinjau dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 adalah belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan ketentuan dikarenakan upah dengan jam kerja tidak seimbang terutama dalam hal upah lembur. Sedangkan berdasarkan perspektif akad *ijarah* belum sesuai dengan prinsip-prinsip akad *ijarahnya* yaitu adil dan layak. Bentuk ketidakadilan PT. Jasa Hendra Mandiri adalah adanya pekerjaan di luar jam kerja normal (kerja lembur) tanpa adanya upah yang seharusnya menjadi hak bagi buruh. Sedangkan bentuk ketidaklayakannya karena upah yang diberikan belum mampu memenuhi kebutuhan hidup para buruh sehingga mereka mencari pekerjaan lain untuk memenuhi kehidupannya.

Kata Kunci: Sistem Pengupahan, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Akad *Ijarah*

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PENGESAHAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	9
B. Tinjauan Teori.....	10
1. Teori Perjanjian.....	10
2. Teori Ijarah.....	16
3. Teori Keadilan dan Pemerataan Hak.....	23
C. Tinjauan Konseptual.....	27
1. Konsep Analisis.....	27
2. Undang-Undang Ketenagakerjaan.....	27
3. Upah.....	29
4. Perspektif.....	30
D. Bagan Kerangka Pikir.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	32
C. Fokus Penelitian.....	32
D. Jenis Dan Sumber Data.....	32
E. Teknik Pengumpulan Dan Pengelolaan Data.....	33
F. Uji Keabsahan Data.....	34
G. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Praktik pengupahan tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare.....	37
B. Perspektif UU Ketenagakerjaan dan akad Ijarah terhadap pembayaran upah karyawan/buruh PT. Jasa Hendra Mandiri.....	46
BAB V PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	I
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	V

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pikir	32
4.1	Struktur Organisasi PT. Jasa Hendra Mandiri	39



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Nama Lampiran	Halaman
1	Surat Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare	VI
2	Surat Izin Penelitian dari Kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare	VII
3	Surat Keterangan Selesai Meneliti	VIII
4	Surat Keterangan wawancara	IX
5	Dokumentasi	XVI
6	Biodata Penulis	XVIII



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan dunia bisnis saat ini menimbulkan banyak masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Salah satu masalah yang dihadapi sebagian besar perusahaan adalah sumber daya manusia dimana dalam kehidupannya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya yang sangat berbeda dengan kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Untuk memenuhi kebutuhan mereka, orang melakukan apa saja untuk bersaing di pasar kerja di mana mereka bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka. Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan aset utama perusahaan. Undang-undang Ketenagakerjaan (UUK) yang baru pada hakikatnya merupakan pengembangan lebih lanjut dari UU No. 25/1997. Dari tahap persiapan pertama hingga pembahasan di DPR dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan terkait, yaitu perwakilan pengusaha dan pengusaha, perwakilan pekerja dan serikat pekerja, otoritas pemerintah dan lembaga swadaya masyarakat (LSM) terkait.

UU Ketenagakerjaan memiliki cakupan yang sangat luas karena memuat enam peraturan dan tujuh undang-undang yang dicabut. Selain itu, UUK secara tegas memuat larangan diskriminasi, perencanaan dan informasi kerja, praktik kerja, dan hubungan pasar tenaga kerja secara eksplisif. Setiap pekerja/karyawan berhak atas penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidupnya. Itulah sebabnya orang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, untuk mendapatkan bayaran, untuk bertahan hidup. Dengan cara ini orang bisa mendapatkan upah yang sesuai dengan kebutuhannya. Oleh karena itu, ketenagakerjaan merupakan masalah penting dan perhatian

khusus harus diberikan pada masalah upah bagi karyawan yang digaji. Upah merupakan masalah yang sangat penting bagi pekerja dan pengusaha (pengusaha) karena usaha pengusaha dapat menarik dan mempertahankan pekerja/karyawan dan mempertahankannya di perusahaan, sehingga interaksi kehidupan kerja dalam proses tersebut dapat menguntungkan keduanya, sehingga sudah pasti diperlukan.

Hubungan kerja antara pekerja/karyawan dan pengusaha adalah hubungan antara bawahan dan atasan. Dari sudut pandang sosial-ekonomi, karyawan hanya bergantung pada pekerjaannya, sehingga mereka tidak bebas dan terikat secara fisik maupun mental. Karyawan memiliki pekerjaan, gaji, dan pekerjaan. Hubungan kerja dapat diadakan atas dasar kontrak lisan atau tertulis atau dengan perjanjian. Perjanjian kerja secara tertulis biasanya telah disiapkan oleh pengusaha sehingga isinya menguntungkan pihak pengusaha tetapi memberatkan pekerja, perjanjian seperti ini disebut perjanjian baku. Maka dalam hal ini pengusaha dan pekerja memiliki perjanjian perburuhan untuk menunjang hak dan kewajiban diantara keduanya. Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menyatakan "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh". Ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam UU Ketenagakerjaan itu merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan bukan bagian dari hukum perjanjian.¹

Dalam hukum Islam pengupahan termasuk kedalam *Ijarah al-'amal*. Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan dengan gambaran bahwa

¹ Deddy Effendy Hasna Yasyfa, "Pembayaran Upah Lembur Di PT. X Kabupaten Bandung Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan," *Bandung Conference Series* 2 (2022).

upah merupakan mediasi mencari harta.² Dalam Al-Qur'an besar minimal gaji memang mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayarkan gaji pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang disandarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan nilai-nilai kelayakan dari upah.³

Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja. Memberi upah yang layak dan setimpal dengan pekerjaan yang telah dilakukan dengan tidak mengurangi jumlah yang telah disepakati, adalah kewajiban yang tidak bisa ditunda. Karena jika memberi upah di bawah atau kurang dari apa yang disepakati sebelumnya, maka telah melakukan sebuah bentuk kezaliman yang mana kezaliman suatu bentuk perbuatan yang mendapatkan kecaman keras dari Allah Swt. Islam telah mewajibkan kerja atas setiap lengan tangan yang berkemampuan dan menganggap pekerjaan adalah fardlu yang mesti dilakukan demi mendapatkan keridhaan Allah Swt dan rejeki-Nya yang baik-baik. Manusia sebagai makhluk sosial harus senantiasa mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Allah Swt, baik dalam perkara bersifat duniawi serta ukhrawi sebab segala aktivitasnya akan selalu dimintai pertanggungjawaban kelak. Setiap orang memiliki hak dan kewajiban, hubungan hak dan kewajiban dalam hidup bermasyarakat disebutkan dengan

² Yetniwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*, Mimbar Hukum, Vol.2, No. 1, 2017, h.2

³ Ika novi Nur Hidayanti, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum islam dan Hukum Positif*, (Az- Zaqra', Vol. 9, No. 2, 2017)h. 8

hukum muamalat.⁴

Salah satu bentuk hukum muamalat yang sering terjadi adalah kerjasama anantara manusia, dimana satu pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang lazim disebut sebagai buruh atau pekerja dengan orang lain yang menyediakan pekerjaan yang lazim disebut sebagai majikan. Dalam rangka saling memenuhi kebutuhannya pihak buruh mendapatkan kompensasi berupa upah. Kerjasama seperti ini dalam literatur fiqih sering disebut dengan istilah *Ijarah al-'amal*, yakni sewa-menyewa tenaga manusia dengan adanya imbalan atau upah.⁵ Pemberian upah atau imbalan dalam *Ijarah* mestilah berupa sesuatu yang bernilai baik berupa uang maupun jasa.⁶ Menurut etimologi *Ijarah* adalah menjual manfaat. Menurut Hanafiah, *Ijarah* merupakan akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan. Sedangkan menurut malikiyah *Ijarah* berarti nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.⁷ Upah merupakan harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dan atas produksi kekayaan. Untuk menentukan standar upah yang adil ada batasan-batasan yang menunjukkan eksploitasi terhadap pekerja islam mengajarkan bagaimana menetapkan upah yaitu dengan tidak melakukan

⁴ Zumrotul Asiah, "Analisis Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Pada Industri Tahu di Desa Jatisari Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang", (18 Februari 2023).

⁵ Abd Rahman al-Jaziri, *Kitab al-fiqh 'ala Mazahib al- arba'ah*, (Mesir; Maktabah Tijariah Kubra, t.t.), h. 96

⁶ Sulfiani, "Analisis Sistem Pengupahan Terhadap Pemetik Cengkeh di Ogoamas I Kab. Donggala (Perspektif Hukum Ekonomi Islam), (Skripsi Sarjana, Jurusan Syariah dan Ilmu Hukum Islam, Parepare, 2021)

⁷ Sulfiani, "Analisis Sistem Pengupahan Terhadap Pemetik Cengkeh di Ogoamas I Kab. Donggala (Perspektif Hukum Ekonomi Islam).

kedzaliman terhadap buruh ataupun dizalimi buruh. Ensiklopedia islam menyebutkan bahwa *Ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Dengan kata lain, *Ijarah* adalah pemilikan manfaat dari sesuatu yang halal dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan ganti rugi dan disyaratkan harus jelas jenis, upah dan batas waktu pekerjaannya.⁸

Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja.⁹ Upah merupakan hak bagi para karyawan sebagai balasan jasa dari tenaga kerja yang telah mereka curahkan dalam melakukan pekerjaan juga menjadi suatu kewajiban bagi pemberi kerja (majikan) yang telah memperoleh manfaat dari pekerjaannya. Kerjasama yang dilakukan di Indonesia antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha jasa disebut dengan perjanjian perburuhan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 peraturan ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan deskriminasi pemberian upah terhadap pekerja karena jenis kelamin, suku, agama, dan juga status pekerjaan, misalnya sebagai pekerja kontrak. Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Sehubungan dengan hal tersebut, dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 serta peraturan

⁸ Ahmad Sarwat, *Ensiklopedia Fiqih Indonesia 7: Muamalat*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2018), h. 122

⁹ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung, Cet-1*, (Jakarta; Forum Sahabat), h. 1

pelaksanaannya yang antara lain dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja harus dipahami dan dipatuhi oleh semua pihak yang terkait dengan hubungan kerja, hal ini disebabkan dalam perjanjian kerja merupakan dasar bagi masing-masing pihak bila terjadi perselisihan dikemudian hari, maka penyusunan perjanjian kerja yang benar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku merupakan hal yang sangat penting dan strategis.¹⁰

Permasalahan buruh dan upah merupakan salah satu isu sentral dalam Ekonomi Industrial saat ini, dimana mayoritas penduduk bergantung hidupnya dari upah yang diperoleh, sering kali permasalahan upah muncul karena kurang terpenuhinya hak para tenaga kerja seperti hak jaminan sosial, hak jaminan kesehatan dan hak upah yang layak oleh si pemberi kerja. selain hak upah yang layak tentunya pendapatan upah harus bersifat adil dan sesuai, hal ini akan mempengaruhi tidak hanya pendapatannya melainkan tingkat produktivitasnya dan tingkat daya belinya.¹¹ Pekerja/karyawan mempunyai adil yang lebih besar untuk kesuksesan usaha majikan, sebab itu majikan berkewajiban untuk mensejahterakan para pekerjanya, termasuk dala hal memberi upah yang layak.

Upah adalah hak yang diterima oleh pekerja/pegawai berupa imbalan atau uang, dan pekerja memperoleh upah berdasarkan jam kerja, yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Pekerja yang bekerja lembur maka bekerja lembur. Kelayakan untuk kompensasi lembur menurut Peraturan No. 102/Men/VI/2004 Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi

¹⁰ Fuad Riyadi, *Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*, (Iqtishadia, Vol. 8, No. 1, 2018), h. 7

¹¹ Ahmad Syukur, *Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam*, (Universium, Vol. 9, No. 1, 2017), h. 1

Republik Indonesia tentang Lembur dan Kompensasi Lembur.¹² Menggunakan lembur adalah salah satu cara yang paling umum bagi perusahaan untuk mencapai prestasi dan tujuan, lembur juga mempengaruhi produktivitas pekerja. Dalam hal penerapan lembur di perusahaan, banyak karyawan yang masih belum menyadari haknya untuk lembur di perusahaan. Perhitungan lembur ilegal, mis. B. Nominal lembur yang tidak sesuai dengan hubungan kerja. Upah kerja lembur adalah salah satu dari kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yang tercantum dalam Pasal 88 ayat (3) huruf b Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Upah kerja lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.¹³

Berdasarkan pasal (4) Kepmenakertrans Nomor: KEP-102/MEN/2004 pengusaha yang mempekerjakan pekerja buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur. Bagi pekerja buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu berhak atas upah lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dengan ketentuan mendapatkan upah yang lebih tinggi. Selain upah, pekerja juga harus mendapatkan hak-haknya seperti waktu luang atau liburan dan perlindungan standar ketenagakerjaan.¹⁴ Standar ketenagakerjaan dirancang sedemikian rupa sehingga setiap karyawan dijamin akan hak-hak yang seharusnya mereka miliki. Untuk kepentingan perusahaan sering mempekerjakan pekerja, pekerja yang melebihi batas jam kerja menurut

¹² Peraturan No. 102/Men/VI/2004 Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi Republik Indonesia tentang Lembur dan Kompensasi Lembur

¹³ Ade Anugrah, *Analisis Perhitungan dan Pencatatan Upah Lembur Pada PT. Semen Bosowa Maros*, Economics Bosowa Journal, Edisi XXII November 2017, h. 157

¹⁴ I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Cet. I, Udaya University Press, Denpasar, 2018, h. 26

Pasal 2 UU No. 13 Tahun 2003 dan bekerja di luar jam kerja harus menerima upah melebihi gaji bulanannya. Upah informal lembur. Terkadang untuk mencapai keuntungan yang maksimal bagi perusahaan, perusahaan tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar upah kerja lembur untuk pekerjaan yang dilakukan setelah jam kerja yang telah ditetapkan.

Begitu pula halnya dengan PT. Jasa Hendra Mandiri yang merupakan suatu cabang perusahaan yang bergerak dibidang retest (Retester adalah bengkel pemeliharaan tabung elpiji), repair (yaitu usaha yang dilakukan guna untuk memperbaiki, membetulkan maupun mereparasi) dan repaint (dimana melalukam pengecatan ulang atau mewarnai) tabung gas lpg 3 kg. PT. Jasa Hendra Mandiri dalam mempekerjakan para pekerja dapat melewati waktu jam kerja yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang. Terkadang ada hal penting yang harus diselesaikan maka pekerja melaksanakan kerja lembur pada PT. Jasa Hendra Mandiri yang bisa mencapai 4 jam lebih sehari. Hal ini sudah jelas bertentangan dengan aturan yang telah mengaturnya seperti yang tertera dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 78 ayat (1) huruf b menjelaskan bahwa "waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu". Dan Keputusan Menteri Nomor: KEP-102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur pada Pasal (1) angka 1 menjelaskan bahwa: Waktu kerja lembur melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari jam kerja atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari resmi yang ditetapkan oleh pemerintah".¹⁵ Namun bagi pekerja PT. Jasa Hendra Mandiri tersebut yang melaksanakan pekerjaan diluar jam kerja sudah sepatasnya untuk menerima upah kerja

¹⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

lembur yang akan diterima pada awal bulan pada waktu pembayaran upah bulanan, tetapi pihak perusahaan tidak melaksanakan kewajiban tersebut dalam melaksanakan pembayaran upah kerja lembur. Atas fenomena yang terjadi di lapangan tersebut maka diuraikan sebuah judul yang akan diteliti yaitu **“Analisis Praktik Pembayaran Upah Tenaga Kerja PT. Jasa Hendra Mandiri Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Akad *Ijarah*”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan beberapa pokok permasalahan yang akan menjadi pembahasan. Adapun pokok masalah tersebut sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis praktik pengupahan tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri Lompoe?
2. Bagaimana perspektif UU Ketenagakerjaan dan akad *Ijarah* terhadap pembayaran upah karyawan/buruh PT. Jasa Hendra Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui praktik pembayaran upah terhadap tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri
2. Untuk mengetahui perspektif UU Ketenagakerjaan dan perspektif akad *Ijarah* terhadap praktik pembayaran upah tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan pada penelitian ini diantaranya:

1. Kegunaan teoritis, penulis berharap semoga dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis itu sendiri dalam bidang hukum ekonomi syariah serta Undang-undang

Ketenagakerjaan. Diharapkan pula dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya, baik untuk penelitian yang bersangkutan maupun untuk penelitian lain, sehingga penelitian ini dapat dilakukan secara berkesinambungan.

2. Kegunaan Praktis, semoga penelitian ini dapat menambah wawasan, sekaligus manfaat kepada para pekerja maupun perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Tinjauan pustaka ini semoga dapat digunakan untuk mengetahui aspek orisinalitas dan kejujuran dari penelitian ini. Selain itu, untuk mengantisipasi akan terjadinya unsur plagiat dalam penelitian ini maupun duplikasi oleh pihak lain yang tidak bertanggung jawab. Beberapa kajian yang berkaitan dengan Analisis UU Ketenagakerjaan terhadap Pembayaran Upah kerja lembur tenaga kerja.

Pertama, skripsi yang dituliskan oleh Moh. Mufti Asshidiqi yang berjudul “Analisis Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Penagguhan Upah Minimum Di CV Jaya Mandiri Surabaya” yang didalamnya membahas tentang penundaan pembayaran upah. Permasalahan yang dibahas didalamnya adalah penundaan pembayaran upah karyawan yang terjadi di CV Jaya Mandiri Surabaya.¹⁶ Perbedaan antara skripsi ini dengan penelitian ini yaitu dalam skripsi ini menitikberatkan pada permasalahan penagguhan pelaksanaan upah minimum, sedangkan dalam penelitian penulis yaitu mengenai pembayaran upah tenaga kerja yang terjadi pada perusahaan tabung gas elpiji, apakah pembayaran upahnya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Fitri Handayani Ningsi yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsut Kabupaten Temanggung” yang dibahas

¹⁶ Moh. Mufti Asshidiqi, *Analisis Hukum Islam dan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Penagguhan Pembayaran Upah Minimum di CV Jaya Mandiri Surabaya*, (Skripsi-IAIN Sunan Ampel, Surabaya, 2013).

didalamnya tentang sistem pembayaran upah dengan adanya sistem upah gantung. Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah adanya unsur ketidakridhaan pada karyawan terkait dengan adanya upah gantung dan ketidaksesuaian akad terkait dengan besarnya upah yang dibayarkan dan pihak perusahaan masih menunda-nunda pembayaran upah karyawan (adanya upah gantung).¹⁷ Perbedaan antara skripsi ini dengan penelitian penulis yaitu dalam skripsi ini memfokuskan pada adanya upah gantung selama 10 hari yang merugikan karyawan sedangkan dalam penelitian penulis yaitu mengenai pembayaran upah tenaga kerja diluar jam kerja tidak dihitung sebagai upah lembur.

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Ismiyatun yang berjudul "Sistem Pengupahan Karyawan Peternak Burung Puyuh Di Kolekan Beku Kecamatan Karanganim Kabupaten Klaten Dalam Perspektif Akad *Ijarah*" yang dibahas didalamnya tentang pengupahan pekerja yang diberikan secara sepihak tanpa adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, sehingga terdapat salah satu pihak yang merasa dirugikan.¹⁸ Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian penulis yaitu pada analisisnya, dalam skripsi ini menggunakan perspektif *Ijarah* saja sedangkan dalam analisis penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan analisis Undang-Undang ketenagakerjaan dan pespektif akad *ijarah*.

B. Tinjauan Teori

1. Teori Perjanjian

¹⁷ Fitri Handayani Ningsih, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung*, (Skripsi-IAIN Salatiga, Salatiga, 2018)

¹⁸ Ismiyatun, *Sistem pengupahan Karyawan Peternak Burung Puyuh di Kolekan Beku Kecamatan Karanganim Kabupaten Klaten Dalam Perspektif Akad Ijarah*, (Skripsi-IAIN Surakarta, 2018)

a. Pengertian perjanjian

Pengertian perjanjian dalam kitab Undang-Undang hukum Perdata terdapat pada pasal 1313 dimana suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum yang dapat menimbulkan akibat hukum. Perjanjian juga dibilang sebagai perbuatan untuk memperoleh seperangkat hak dan kewajiban.

Istilah perjanjian dalam hukum perjanjian merupakan kesepadaan dari istilah "Overeenkomst" dalam bahasa Belanda, atau "Contract" dalam bahasa Inggris. Hukum perikatan dalam Buku ke-III KUHPerdata mencakup semua bentuk perikatan dan juga termasuk ikatan hukum yang berasal dari perjanjian, maka istilah hukum perjanjian hanya sebagai pengaturan tentang ikatan hukum yang terbit dari perjanjian saja. Pada umumnya Buku III KUHPerdata mengatur tentang perikatan-perikatan yang timbul dari persetujuan dan perjanjian. Istilah hukum perikatan sendiri terdiri dari dua golongan besar, yaitu; hukum perikatan yang berasal dari undang-undang dan hukum perikatan yang berasal dari perjanjian. Menurut Subekti "perikatan berisi hukum perjanjian, perikatan merupakan suatu pengertian yang abstrak, sedangkan suatu perjanjian adalah suatu peristiwa hukum yang konkret".

Menurut ketentuan pasal 1233 KUHPerdata, perjanjian merupakan salah satu sumber yang bisa menimbulkan perikatan. Adapun pengertian dari perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak untuk menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan. Meskipun bukan yang paling dominan, namun pada umumnya perikatan yang lahir dari perjanjian merupakan yang paling banyak terjadi dalam kehidupan sehari-hari manusia, dan juga banyak dipelajari oleh ahli hukum, serta dikembangkan secara luas oleh legislator, para praktisi hukum, serta juga pada cendekiawan hukum sehingga menjadi aturan-aturan hukum positif

yang tertulis, yurisprudensial dan doktrin-doktrin hukum yang dapat kita temui dari waktu ke waktu.

Menurut pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja terbagi menjadi dua, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.¹⁹

b. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian

Syarat-syarat sahnya suatu perjanjian agar suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dinyatakan sah dan mempunyai akibat hukum, maka perjanjian yang bersangkutan harus memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara yang meliputi:

1) Adanya kesepakatan diantara para pihak

Sepakat diantara kedua belah pihak yang mengikat dirinya mengandung makna bahwa para pihak yang membuat perjanjian telah sepakat atau adanya persesuaian kemauan atau saling menyetujui kehendak masing-masing,, yang dilahirkan oleh para pihak dengan tidak ada paksaan, kekeliruan dan penipuan. Untuk mengatasi hal tersebut maka timbul beberapa teori yaitu; teori pernyataan, teori pengiriman, teori penerimaan, teori pengetahuan dan teori pengetahuan yang wajar.

2) Adanya kecakapan dari para pihak untuk membuat perjanjian

Cakap (*bekwaam*) merupakan syarat umum untuk dapat melakukan perbuatan hukum secara sah yaitu harus sudah dewasa, sehat pikiran dan tidak dilarang oleh suatu peraturan perundang-undangan untuk melakukan

¹⁹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, Pasal 1, Angka 1.

suatu perbuatan tertentu, sebagaimana dalam pasal 330 KUHPerdara, maka seseorang dianggap dewasa apabila telah mencapai umur 21 atau sudah kawin. Kemudian Pasal 433 KUHPerdara menentukan bahwa mereka yang harus ditaruh dibawah pengampuan adalah mereka yang sakit otak (*gila*), dungu (*onnozelheid*), lemah akal (*zwakheid van vermogens*), mata gelap (*razernij*) dan boros. Baik orang yang belum dewasa maupun yang ditaruh dibawah pengampuan apabila melakukan perbuatan hukum harus diwakili oleh wali mereka.

3) Adanya suatu hal tertentu

Syarat ketiga untuk sahnya perjanjian yaitu bahwa perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu yang merupakan pokok perjanjian yaitu mengenai objek perjanjian, sebagaimana pasal 1334 KUHPerdara menentukan bahwa barang yang dapat dijadikan pokok perjanjian hanya barang-barang yang baru akan ada dikemudian hari juga dapat menjadi objek suatu perjanjian.

4) Adanya suatu sebab yang halal

Pasal 1335 KUHPerdara mengatur bahwa suatu perjanjian tanpa sebab atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan hukum.

Dua syarat yang pertama tersebut dengan syarat subjektif karena syarat langsung berhubungan dengan orang atau subyek perjanjian. Apabila syarat ini tidak dipenuhi makasalah satu pihak dalam perjanjian mempunyai hak untuk meminta pembatalan perjanjian kepada hakim. Suatu perjanjian yang tidak memenuhi syarat subyektif ini tetap mengikat selama tidak dibatalkan. Syarat ketiga dan keempat disebut dengan syarat obyektif dimana akan mengakibatkan perjanjian yang dibuat batal demi hukum, maksudnya adalah bahwa sejak semula perjanjian dianggap tidak pernah ada dan

parapihak akan kembali pada keadaan semula seolah-olah tidak pernah terjadi suatu perjanjian.²⁰

Prestasi diartikan sebagai suatu pelaksanaan hal-hal yang tertulis dalam suatu perjanjian atau hal-hal yang disepakati bersama oleh pihak yang telah mengikat diri itu. Sedangkan pelaksanaan prestasi disesuaikan dengan syarat-syarat yang telah disebutkan dalam perjanjian yang bersangkutan. Pasal 1234 KUHPerdara menentukan bahwa prestasi dapat berupa; (a) memberikan sesuatu, (b) berbuat sesuatu, dan (c) tidak berbuat sesuatu. Suatu perjanjian dapat dikatakan dilaksanakan dengan baik apabila para pihak telah memenuhi prestasi seperti yang telah diperjanjikan. Namun demikian pada kenyataannya sering dijumpai bahwa dalam pelaksanaan dari suatu perjanjian tidak dapat berjalan dengan baik karena salah satu pihak wanprestasi.²¹

c. Asas-Asas Perjanjian

1) Asas Kebebasan Berkontrak

Terdapat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Undang-undang memperbolehkan membuatnya yang bertujuan untuk memberikan kebebasan berkontrak dalam bentuk formal, sebagai suatu asas dalam hukum perjanjian adalah untuk menghindari terjadinya kekosongan hukum dilapangan hukum perjanjian. Ada pula pengecualian yang memebatasi kebebasan berkontrak seperti yang diatur dalam Pasal 1337 KUHPerdara yaitu tidak dilang dalam undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak bertentangan dengan

²⁰ Wawan Setiawan Anwar, "Analisis Hukum Ekonomi Syariah Tentang Pendapatan Hasil Barang Tarikan di Kantor Kreadit Plus Kota Parepare", (Skripsi Sarjana, Juran Syariah dan Ilmu Hukum Islam, Parepare, 2022).

²¹ Ahmad Abdullah, *Pinjam Kredit Dalam Perspektif Pendidikan Islam*,(Jurnal Hukum Ekonomi Syariah, 2019), h. 12-13

ketertiban umum.²²

2) Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme dalam arti luas mengandung arti bahwa pada dasarnya perjanjian dan perikatan itu sudah sejak lahir sejak tercapainya kata sepakat antara pihak yang mengadakan perjanjian dan tidak diperlukan formalitas tertentu. Dalam hukum asas konsensualisme merupakan tuntutan kepastian hukum demi tegaknya ketertiban dan keadilan dalam masyarakat, dasar hukum yang mengatur adalah Pasal 1320 KUHPerdara yaitu syarat-syarat perjanjian pertama yaitu adanya kata sepakat.

Terhadap asas konsensualisme terdapat pengecualian, karena adanya perjanjian disyaratkan suatu bentuk atau formalitas tertentu yang dikenal dengan perjanjian formil, dengan ancaman batal apabila tidak dipenuhinya formalitas tersebut seperti pada perjanjian perdamaian yang harus dibuat secara tertulis.

3) Asas Iktikad baik

Seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain, menumbuhkan kepercayaan diantara kedua belah pihak itu bahwa satu sama lain akan memegang janjinya, dengan kata lain akan memenuhi prestasinya dibelakang hari. Tanpa adanya kepercayaan itu, maka perjanjian tidak mungkin diadakan oleh kedua belah pihak. Dengan kepercayaan ini, kedua belah pihak mengikatkan diri dan keduanya itu mempunyai kekuatan hukum mengikat sebagai undang-undang.

Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara menyatakan bahwa “perjanjian-perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik”. Maksud dari iktikad baik berarti kedua belah pihak dalam perjanjian harus berlaku yang satu terhadap

²² Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial* (Cet. 4). Jakarta: Prenamedia Group, 2014;

yang lain seperti patut saja antara orang-orang sopan tanpa tipu daya, tanpa tipu muslihat, tanpa akal-akalan, tanpa mengganggu pihak lain, tidak dengan melihat kepentingan sendiri saja, tetapi juga dengan kepentingan pihak lain.²³

4) Asas Kekuatan mengikat

Dasar hukum dari asas kekuatan mengikat adalah ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menjelaskan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya. Maksud dari pasal tersebut dimana tiap perjanjian mengikat kedua belah pihak sebagaimana menurut Subekti, yang didalamnya tersirat pula ajaran asas kekuatan mengikat yang dikenal dengan adagium-adagium "*Pacta sunt servanda*" yang berarti janji yang mengikat.

5) Asas Kepribadian

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Asas kepribadian ini diatur dalam Pasal 1315 dan pasal 1340 KUHPerdara. Tapi, seseorang dapat mengadakan perjanjian untuk kepentingan pihak ketiga dengan adanya suatu syarat yang ditentukan, ini diatur dalam Pasal 1317 KUHPerdara. Lebih lanjut, Pasal 1318 KUHPerdara mengatur perjanjian untuk kepentingan ahli waris dan untuk orang-orang yang memperoleh hak daripadanya.²⁴

2. Teori *Ijarah*

a. Pengertian *Ijarah*

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapangan muamalah ialah

²³ Erizka Permatasari, *Asas-asas Hukum Kontrak Perdata yang Harus Kamu Tahu*, HukumOnline.com, 28 Oktober 2021

²⁴ Marko Cahya Susanto, *Prospek Penggunaan United Nations Convention on Contracts for the International Sale of Goods (CISG) Sebagai Model Pembentukan Kontrak Jual-Beli Barang Internasional-Indonesia*. Bandung: Penerbit Alumni, 2019; hlm 53

Ijarah menurut bahasa *Ijarah* berarti upah, ganti dan imbalan. Lafadz *Ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan suatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas. Pemberian upah atau imbalan dalam *Ijarah* mestilah berupa sesuatu yang bernilai baik berupa uang maupun jasa.²⁵ Menurut etimologi *Ijarah* adalah menjual manfaat. Menurut Hanafiah, *Ijarah* merupakan akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan. Sedangkan menurut malikiyah *Ijarah* berarti nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.²⁶ Upah merupakan harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dan atas produksi kekayaan. Untuk menentukan standar upah yang adil ada batasan-batasan yang menunjukkan eksploitasi terhadap pekerja islam mengajarkan bagaimana menetapkan upah yaitu dengan tidak melakukan kedzaliman terhadap buruh ataupun dizalimi buruh. Ensiklopedia islam menyebutkan bahwa *Ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Dengan kata lain, *Ijarah* adalah pemilikan manfaat dari sesuatu yang halal dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan ganti rugi dan disyaratkan harus jelas jenis, upah dan batas waktu pekerjaannya.²⁷

Selanjutnya, *Ijarah* atau upah yang diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah

²⁵ Sulfiani, "Analisis Sistem Pengupahan Terhadap Pemetik Cengkeh di Ogoamas I Kab. Donggala (Perspektif Hukum Ekonomi Islam), (Skripsi Sarjana, Jurusan Syariah dan Ilmu Hukum Islam, Parepare, 2021)

²⁶ Sulfiani, "Analisis Sistem Pengupahan Terhadap Pemetik Cengkeh di Ogoamas I Kab. Donggala (Perspektif Hukum Ekonomi Islam).

²⁷ Ahmad Sarwat, *Ensiklopedia Fiqih Indonesia 7: Muamalat*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2018), h. 122

uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan.²⁸ Artinya upah harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan dalam islam melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadits yang diwujudkan oleh beberapa nilai universal yaitu;

Pertama, prinsip keadilan menuntut agar gaji pekerja dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh pekerja untuk memberikan ukuran gaji yang adil. Dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan yaitu keadilan distributif yang menuntut para pekerja yang melaksanakan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh gaji yang sama tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu berkenaan dengan kondisi keluarganya, keadilan yang kedua ialah keadilan harga kerja dimana yang menuntut agar para pekerja diberikan gaji yang seimbang dan jelas dengan jasa yang diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang akan menguntungkan para pengusaha.

Kedua, prinsip kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.

Ketiga, prinsip kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerja untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak sewenang-wenang.

b. Dasar hukum *ljarah*

Semua ulama menetapkan bahwa *ljarah* (upah mengupah) hukumnya mubah didasarkan pada dalil Al-Qur'an dan Hadits. Sebagaimana dalam

²⁸ Fifi Handayani, "Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Upah Kerja Mesin *Combine Harvester* di Marioriawa Kab. Soppeng", (Skripsi Sarjana, Jurusan Syariah dan Ilmu Hukum Islam, Parepare, 2021)

kaidah fiqih pada dasarnya semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya. *Ijarah* didasarkan berdasarkan hajat umat manusia guna untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari, baik kebutuhan pokok maupun kebutuhan lainnya yang menunjang keberlangsungan hidup manusia. Selain itu, dalam *Ijarah* sangat memerlukan kerelaan dan keabsahan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi kedua belah pihak yang bertransaksi.

Adapun dasar-dasar hukum rujukan kebolehan *Ijarah* antara lain:

1) Bersumber dari Al-Qur'an:

Qs. At-Talaq: 6²⁹

فَلَنْ أَرْضَعَنَ لَكُمْ فَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

".... kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah kepada mereka upahnya."

Surat At-Talaq ayat 6 ini dijadikan dasar oleh para fuqaha sebagai landasan hukum dalam hal akad *Ijarah*. Ayat diatas membolehkan seorang ibu agar anaknya disusui oleh orang lain. Ayat ini menjelaskan tentang jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain dengan syarat memberikan upah atau bayaran sebagai imbalannya kepada yang memberikan jasa.³⁰

Qs. Ar-Rahman: 9³¹

²⁹ Al-Qur'an Kementerian agama Republik Indonesia, Q.s At-Talaq: 6

³⁰ Yulia Fitriani, "Analisis sistem Penetapa Upah Tenaga Kontrak dan Keadilannya Dengan Resiko Kerja Menurut Konsep Akad *Ijarah* 'ala Al-'Amal (Studi Penelitian Pada Sosial Aceh), (21 Februari 2023).

³¹ Al-Qur'an Kementerian agama Republik Indonesia, Q.s Ar-Rahman: 9

وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ

“ dan tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu.”

Dan tegakkanlah timbangan di antara kalian dengan adil dan janganlah mengurangi timbangan atau takaran jika kalian menimbang untuk orang lain.

2) Sumber Dari Hadits

Dasar hukum upah mengupah dalam Al-Hadits sebagaimana dalam HR Abu Ya'la Ibnu Majah, Ath-Thabrani dan At Tirmizi:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Terjemahnya:

“ berikanlah upah atau jasa terhadap pekerjaan, sebelum kering keringatnya.”

Hadits Nabi menyuruh umatnya untuk memberikan upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya mengandung dua hal penting yaitu:

Pertama, sebagai pekerja seseorang harus dituntut menjadi pekerja keras profesional dan sungguh-sungguh. Hal ini diisyaratkan secara simbolis dengan perkataan Rasulullah “Pekerjaan yang mengandung keringat”.

Kedua, upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu.

Oleh karena itu, melalui defenisi dan dasar hukum di atas bahwa konsep *Ijarah* merupakan solusi keluwesan hukum islam untuk menghilangkan kesulitan dalam kehidupan manusia. Manfaat sesuatu dalam konsep *Ijarah*, mempunyai pengertian yang sangat luas meliputi imbalan atas manfaat suatu benda atau upah terhadap suatu pekerjaan. Jadi terdapat dua bentuk *Ijarah* yaitu *Ijarah* merupakan transaksi terhadap pekerjaan tertentu, yaitu adanya imbalan yang disebut juga dengan upah mengupah (*Ijarah* atas kesepakatan), serta mencakup transaksi terhadap manfaat suatu barang dengan imbalan, yang disebut sewa-menyewa (*Ijarah* atas manfaat).

c. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Rukun *Ijarah* menurut hukum hanafiyah hanya ada satu yaitu ijab (ungkapan menyewakan) dan Qabul (persetujuan terhadap sewa menyewa) menurut ulama hanafiyah bahwa orang yang berakad sewa, imbalan dan manfaat termasuk syarat *Ijarah* bukan rukunnya. Akan tetapi jumhur ulama menyatakan bahwa rukun *Al-Ijarah* itu ada empat: (a) orang yang berakad, (b) sewa atau imbalan, (c) manfaat dan sighthat (ijab dan qabul), (d) ujah.

Rukun dan syarat *Ijarah* atau upah mengupah meliputi:³²

Rukun *Ijarah*

- 1) *Mu'jir* yaitu orang yang memberikan upah
- 2) *Musta'jir* yaitu orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan

³² Ermila Sara Devi, 'Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam, (Studi Kasus PT. LNK Langkat Nusantara Kepong)', (21 Februari 2023)

menyewa sesuatu

- 3) *Ma'qud alaih* atau objek yaitu pekerjaan dan barang yang dijadikan objek kerja harus memiliki manfaat yang jelas
- 4) *Sighat* (ijab dan qabul) ijab merupakan pernyataan dari pihak pertama untuk menyewakan barang atau jasa yang dipinjamkan oleh mu'jir.
- 5) *Ujrah* atau imbalan atau upah yang mana terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

Syarat *Ijarah*

- 1) Kedua orang yang berakad harus baligh dan berakal
- 2) Menyatakan kerelaannya untuk melakukan akan *Ijarah*
- 3) Manfaat yang menjadi objek *Ijarah* harus diketahui secara sempurna
- 4) Objek *Ijarah* boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak cacat
- 5) Manfaat dari objek *Ijarah* tersebut harus dibolehkan oleh agama, maka tidak boleh *Ijarah* terhadap maksiat
- 6) Upah dan sewa dalam akad harus sesuai dengan adat kebiasaan setempat.

d. Macam-macam *Ijarah*

Berdasarkan uraian tentang defenisi dan syarat *Ijarah*, maka *Ijarah* dapat dikelompokkan menjadi dua macam yaitu;³³

Pertama, *Ijarah 'ala al-manafi*, yaitu *Ijarah* yang objek akadnya adalah manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Seperti menyewakan rumah untuk ditempati, mobil untuk dikendarai, baju untuk dipakai dan lain-lain. Dalam *Ijarah* ini tidak dibolehkan menjadikan objeknya sebagai tempat yang dimanfaatkan untuk kepentingan yang dilarang oleh syara'

Kedua, *Ijarah 'ala al-'amaal Ijarah*, yaitu *Ijarah* yang objek akadnya jasa atau pekerjaan, seperti membangun gedung atau menjahit pakaian. Akad *Ijarah* ini terkait erat dengan upah mengupah. Oleh karena itu, pemnahasannya lebih dititik beratkan kepada pekerja atau buruh (*ajir*). *Ajir* ini dibedakan menjadi dua macam yakni; *ajir khas* yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberi kerja) disebut *mustajir*.³⁴

e. Mekanisme penetapan upah dalam akad *Ijarah*

Islam menegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi imbalan dalam pekerjaan yang sama, serta imbalan yang akan diterima oleh seseorang disesuaikan dengan ikhtiyar yang dilakukan secara baik dan benar dimana

³³ Wasilatur Rohmaniyah, Abd Wahed, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019), h. 126

³⁴ Jaih Mubarak dan Hasanuddin, *Fiqh Muamalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah*, (Bandung; Simbiosis Rekatama Media, 2018), h. 2

dalam hal ini tidak bertentangan dengan *syara*.³⁵ Pada terminologi fiqih muamalah transaksi antara barang dengan uang disebut saman (*harga/price*), sedangkan transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut ujah (*upah/wage*). Seseorang yang bekerja pada dasarnya melakukan suatu transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik dengan uang. Prinsip pengupahan dalam islam yaitu:

- 1) Upah dibayarkan setelah pekerjaan selesai (sebelum keringat pekerja kering)
- 2) Upah hendaknya dibayar secepatnya sesuai perjanjian
- 3) Upah diberikan dengan ukuran yang patut
- 4) Majikan menetapkan upah sebelum buruh pekerjaan.

Konsep pemberian upah bagi pekerja memiliki beberapa syarat: *pertama*, upah harus dengan cara musyawarah dan konsultasi terbuka. *Kedua*, upah harus berupa *mal mutaqqawwim* dan upah harus dinyatakan dengan jelas. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut harus diketahui dengan jelas.³⁶ Teori mekanisme penetapan upah diantaranya:

- 1) Teori perubahan hukum

Islam menginginkan upah yang diterima harus bersifat cukup dan layak untuk memenuhi segala kebutuhan pekerja. Dalam hal ini terdapat dua perkara yang harus dijadikan dasar pertimbangan menentukan kadar upah berkecukupan. *Pertama*, upah harus mengambil dari nilai pekerjaan. *Kedua*, majikan harus mengambil dari keperluan atas manusia (*dharuriyyah*) seperti

³⁵ Sri Dewi Yusuf, *Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam*, Vol. 10 No.2, jurnal Al-Ulum, Desember 2010, h. 314

³⁶ Jaih Mubarak dan Hasanuddin, *Fiqh Muamalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah*, (Bandung; Simbiosis Rekatama Media, 2018), h. 36

makanan, minuman, pakaian, dan keperluan asasi lainnya. Upah juga harus memasukan nilai moral atau kemanusiaan demi menjamin kesejahteraan dan kemashalatan umum, sehingga upah yang ditetapkan mampu mencukupi kebutuhan pokok.

2) Teori keadilan

Penetapan upah harus didasarkan kepada manfaat atau jasa yang telah diberikan seorang pekerja kepada perusahaan, selain itu majikan harus memperhatikan dua hal. *Pertama*, nilai kerja, karena menyamakan kedua istilah (menyamakan yang pintar dengan yang bodoh, yang tekun bekerja dengan yang bekerja asal-asalan) adalah merupakan tindakan kedzalima. *Kedua*, sesuai dengan kebutuhan sebab seseorang.³⁷

Keadilan merupakan prinsip asasi yang sangat ditekankan dalam islam, sebagaimana firman Allah Swt dalam Q.S. an-Nisa: 58: Yang Artinya ".....apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil...". Upah yang adil merupakan upah yang mengaju pada kinerja dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah juga harus seimbang dengan kinerja yang diberikan pekerja.³⁸ Dalam penetapan upah, islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapan dan pemaknaanya terdapat al-Qur'an dan Hadits yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan.

3. Teori Keadilan dan Pemerataan Hak

Di dalam ilmu hukum keadilan merupakan ide dan tujuan hukum

³⁷ Ruslan Abdul Ghafur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Sukabumi; Arjasa Pratama, 2020), h. 17-19

³⁸ Lamijan dan Jamal Wiwoho, *Upah Kerja dan Keadilan "Suatu Tinjauan Teoritis"*, (Jawa Tengah; CV Pena Persada, 2021), h. 49

maupun secara pasti dan gramatikal keadilan itu tidak dapat didefinisikan oleh ilmu hukum, oleh karenanya keadilan harus dikaji dari sudut pandang teoritik dan filosofi. Hukum sangat erat hubungannya dengan keadilan. Bahkan ada orang yang berpandangan bahwa hukum harus digabungkan dengan keadilan, supaya sungguh-sungguh sebagai hukum.³⁹ Keadilan harus selalu ada dalam setiap tindakan dalam penyelenggaraan negara yang mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara.⁴⁰

Keadilan adalah kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai suatu hal, baik menyangkut orang maupun benda. Menurut sebagian teori keadilan memiliki tingkatan kepentingan yang sangat besar. John Rawls menyatakan bahwa “keadilan adalah kelebihan (*virtue*) pertama dari institusi sosial, sebagaimana halnya kebenaran pada sistem pemikiran”. Tapi, menurut beberapa teori menjelaskan bahwa keadilan belum tercapai. “kita tidak hidup didunia yang adil”.

Kebanyakan orang berkata ketidakadilan harus dilawan dan ditantang, serta banyak gerakan sosial dan politis di seluruh dunia yang berjuang menegakkan keadilan, namun variasi teori keadilan memberikan pemikiran yang tidak jelas apa sebenarnya yang dituntut pada ketidakadilan dan realita ketidakadilan, pemahaman dalam definisi tidak terlalu jelas apa pengertian keadilan sebenarnya, keadilan intinya adalah meletakkan segala sesuatunya pada tempatnya.⁴¹

a. Teori keadilan klasik

Teori yang mengkaji masalah keadilan secara mendalam telah dilakukan sejak jaman Yunani Kuno, yang berasal dari pemikiran tentang

³⁹ Hasanuddin Hasyim, *Filsafat Hukum*, (Parepare: CV Kaafah Learning Center, 2019)

⁴⁰ Syafaat Anugrah Pradana, *Pokok-Pokok Hukum Pemerintah Daerah*, (Depok; Rajawali Pers, 2018)

⁴¹ Wikipedia: *Tentang Teori Keadilan*

sikap atau perilaku manusia terhadap sesamanya dan terhadap alam lingkungannya. Pemikiran tersebut dilakukan oleh beberapa filsuf yakni Plato dan Aristoteles. Plato menekankan pada harmoni atau keselarasan. Plato mendefinisikan keadilan sebagai *“the supreme virtue of the good state”* sedang orang yang adil adalah *“the self disciplined man whose passions are controlled by reason”*. Bagi Plato keadilan tidak dihubungkan secara langsung dengan hukum. baginya keadilan dan tata hukum merupakan substansi umum dari suatu masyarakat yang membuat dan menjaga kesatuannya.⁴²

Sedangkan Aristoteles pandangannya terhadap keadilan ini sebagai suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. Aristoteles membedakan hak persamaannya sesuai dengan hak proposional. Kesamaan proposional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang dilakukannya. Lebih lanjut, keadilan menurut pandangan Aristoteles dibagi kedalam dua macam keadilan, keadilan *“distributief”* dan keadilan *“commutatief”*.

Keadilan distributief ialah keadilan yang memberikan kepada tiap orang porsi menurut prestasinya. Keadilan commutatief ialah keadilan yang memberikan sama banyaknya kepada setiap orang tanpa membedakan prestasinya dalam hal ini berkaitan dengan peranan tukar menukar barang dan jasa.⁴³

b. Teori keadilan modern

⁴² Nurmila Ramadhani, “Pelaksanaan *Affirmative Action* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 22-24/PUU-VI/2008 di KPU Kota Parepare, (Analisis Siyasa Dusturiyah)”, (Skripsi Sarjana, Jurusan Syariah dan Ilmu Hukum Islam, Parepare, 2021)

⁴³ Anna Suheri, *Wujud Keadilan Dalam Masyarakat di Tinjau dari Prespektif Hukum Nasional*, Jurnal Morality 4.1 (2018).

Konsep keadilan pada jaman modern diwarnai dengan berkembangnya pemikiran-pemikiran tentang kebebasan antara lain, munculnya aliran liberalism yaitu suatu aliran yang tumbuh di dunia barat pada awal abad ke XVII Masehi. Islam memberikan suatu aturan yang dapat dilaksanakan oleh semua orang yang beriman. Setiap anggota masyarakat didorong untuk memperbaiki kehidupan material masyarakat tanpa membedakan bentuk, keturunan dan jenis orangnya. Setiap orang yang dipandang sama untuk diberi kesempatan dalam mengembangkan seluruh potensi hidupnya. Kalau dikategorikan ada beberapa pengertian yang berkaitan dengan keadilan dalam Al-Qur'an dari akar kata '*adl*' yaitu sesuatu yang benar, sikap yang tidak memihak, penjagaan hak-hak seseorang dan cara yang tepat dalam mengambil keputusan "hendaknya kalian menghukumi atau mengambil keputusan atas dasar keadilan". Secara keseluruhan, pengertian-pengertian diatas terkait langsung dengan sisi keadilan, yaitu sebagai penjabaran bentuk-bentuk keadilan dalam kehidupan. Dalam islam perintah berlaku adil ditunjukkan kepada¹¹¹ setiap orang tanpa pandang bulu. Perkataan yang benar harus disampaikan apa adanya walaupun perkataan itu sendiri. keharusan berlaku adil harus ditegakkan dalam keluarga maupun masyarakat muslim itu sendiri, bahkan kepada orang kafirpun umat islam diperintahkan berlaku adil dan harus ditegakkan tanpa membeda-bedakan kaya miskin, pejabat atau rakyat jelata, wanita atau pria, mereka harus diperlakukan sama dan mendapat kesempatan yang sama.⁴⁴

Mendapatkan upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjapun selalu mengharapkan adanya upah yang lebih banyak dan slalu mengalami peningkatan. Upah merupakan imbalan yang diperoleh buruh selama ia melaksanakan pekerjaan atau dipandang telah

⁴⁴ Nurmila Ramadhani, "Pelaksanaan *Affirmative Action* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 22-24/PUU-VI/2008 di KPU Kota Parepare.1

melakukan pekerjaannya. Nurmansyah Hasibuan menjelaskan “upah merupakan semua hal dalam bentuk pendapatan (*Earning*) yang diterima buruh/karyawan/buruh (tenaga kerja) baik dalam bentuk uang maupun barang dalam kurun waktu tertentu pada suatu aktivitas ekonomi”.⁴⁵ kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah adalah uang dan lain-lainnya yang diberikan untuk membalas jasa atau sebagai bayaran atas tenaga yang sudah dikeluarkan buruh/karyawan/buruh dalam mengerjakan sesuatu.⁴⁶

Pasal 1 ayat (30) 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 keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Sedangkan dalam pasal 88 ayat 1 yakni setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.⁴⁷ Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan. Dimana upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya. Berdasarkan ketentuan tersebut maka, upah mempunyai kedudukan yang istimewa.⁴⁸

⁴⁵ H. Zaenal Asikin, H. Agusfian Wahab, Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-8, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 86-87

⁴⁶ Team Pustaka Poenix, *Kamus Besar Indonesia Baru*, (Jakarta: PT. Media Pustaka Poenix, 2007), h. 947

⁴⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan*, 2015, Sinar Grafika, Jakarta, h. 102

⁴⁸ Dewa Ayu Mirah Octaviani, Wayan Suardana, “Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur”, (23 Februari 2023)

a. Mekanisme Penetapan Upah

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 88 berbunyi:

1) Pasal 88 ayat 1:

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

2) Pasal 88 ayat 3:

Kebijakan pengupahan melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud meliputi:

a) Upah minimum

b) Upah kerja lembur

c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan di luar pekerjaan

e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja, dll.

3) Adapun pasal 91 ayat 1 berbunyi:

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. Tinjauan Konseptual

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami proposal skripsi ini, maka perlu ada pembahasan yang menegaskan arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul skripsi ini. Adapun judul skripsi ini "Analisis UUK No. 13 tahun 2003 dan perspektif akad *Ijarah* terhadap pembayaran upah tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri", untuk menghindari beberapa tafsiran judul diatas, maka

terlebih dahulu penyusun akan memaparkan beberapa istilah yang ada pada judul tersebut.

1. Konsep Analisis

Analisis menurut kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya dan sebagainya). Analisis bisa diartikan sebagai kajian yang dilaksanakan terhadap sebuah bahasa guna meneliti struktur bahasa tersebut secara mendalam.

2. Undang-Undang Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur tentang tenaga kerja, hukum ketenagakerjaan awalnya disebut dengan istilah perburuhan setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No. 144 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketentuan Tenaga Kerja. pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Setelah pengantian Undang-Undang sebelumnya terjadi begitu banyak protes dari masyarakat sehingga menyebabkan keberadaan UU No. 25 mengalami penangguhan dan diganti oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata dasar ketenagakerjaan yaitu kata tenaga kerja, yang dalam pasal 1 angka (2) UU No. 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*". Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah

masa kerja.⁴⁹ Di dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja adalah “*setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*”. Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “*setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”. Buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenis pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang akan dikatakan buruh apabila telah melakukan hubungan kerja dengan majikan. Kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum tentu buruh. Sedangkan pengertian Ketenagakerjaan sesuai dengan pasal 1 angka (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah segala sesuatunya yang berhubungan dengan tenaga kerja yaitu pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja untuk kebutuhan hidup. Demi meningkatkan taraf hidup maka perlu dilakukan peningkatan diberbagai aspek. Tidak terkecuali dengan ketenagakerjaan yang dilakukan atas asas keterpaduan melalui kordinasi fungsional lintas sektoral pusat dengan daerah. Dalam hal ini adalah asas peningkatan ketenagakerjaan yang berlandaskan asas pembangunan nasional terkhusus asas demokrasi pancasila, asas adil dan merata. Dalam proses hubungan kerja terhadap bagian-bagian yang harus dijalani yaitu ruang lingkup dari ketenagakerjaan, pra kerja, masa dalam hubungan kerja dan masa purna kerja (*post-employment*). Demikian juga cakupan dari ketenagakerjaan terbilan luas, jangkauan hukumnya lebih luas bila dibandingkan dengan hukum perdata yang diatur dalam Buku III title 7A. terdapat ketentuan yang mengatur penitik beratan pada aktivitas tenaga kerja dalam hubungan kerja. Berbicara mengenai hubungan kerja Pasal 1 Angka

⁴⁹ Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, (Jakarta, Sinar Grafika), h. 2

(15) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah” dan “Hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu namun waktu yang tidak tertentu”.⁵⁰

3. Upah

Upah merupakan hak pekerja/buruh atas tenaga atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Upah sebagai hak yang mengandung arti adanya kewajiban perusahaan atau lembaga usaha untuk memberikan imbalan kepada pekerja/buruh. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah adalah uang dan lain-lainnya yang diberikan untuk membalas jasa atau sebagai bayaran atas tenaga yang sudah dikeluarkan buruh/karyawan/buruh dalam mengerjakan sesuatu.⁵¹

Tata cara pembayaran upah menurut peraturan pemerintah Nomor. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah dibagi dalam beberapa pasal yaitu; Pasal 16 “ bila tempat pembayaran upah tidak ditentukan didala perjanjian atau peraturan perusahaan maka pembayaran upah dilakukan ditempat buruh bisa bekerja, atau dikantor perusahaan. Pasal 17 “jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu, bila mana upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu,

⁵⁰ Kasrang, “Sistem Pengupahan Batu Bata Terhadap Pekerja Anak Dibawa Umur di Lappa-Lappae Suppa Kabupaten Pinrang (Analisis Hukum Ekonomi Islam)”, (Skripsi Sarjana, Jurusan Syariah dan Ilmu Hukum Islam, Parepare, 2021)

⁵¹ Team Pustaka Poenix, *Kamus Besar Indonesia Baru*, (Jakarta: PT. Media Pustaka Poenix, 2007), h. 947

maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan pasal 17 dengan pengertian bahwa upah harus dibayarkan sesuai hasil pekerjaannya dan atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia kerja.⁵²

4. Perspektif

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perspektif merupakan cara pandang, pandangan atau cara menggambarkan suatu benda secara tiga dimensi (panjang, lebar, tinggi) pada bidang datar.⁵³

Menurut Sarlito Wirawan Sarwono yang dikutip Nyayu Saroya dalam karya tulis yang berjudul *Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kompetensi Dosen Dalam mengajar Pada Program Studi PAI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang* bahwa, persepsi merupakan keterampilan seseorang dalam menyelenggarakan suatu pengamatan, keterampilan tersebut meliputi kemampuan membedakan, kemampuan mengelompokkan dan kemampuan memfokuskan. Oleh karena itu, orang yang berbeda mungkin subyeknya sama. Ini mungkin karena perbedaan nilai dan perbedaan karakteristik setiap pribadi.⁵⁴

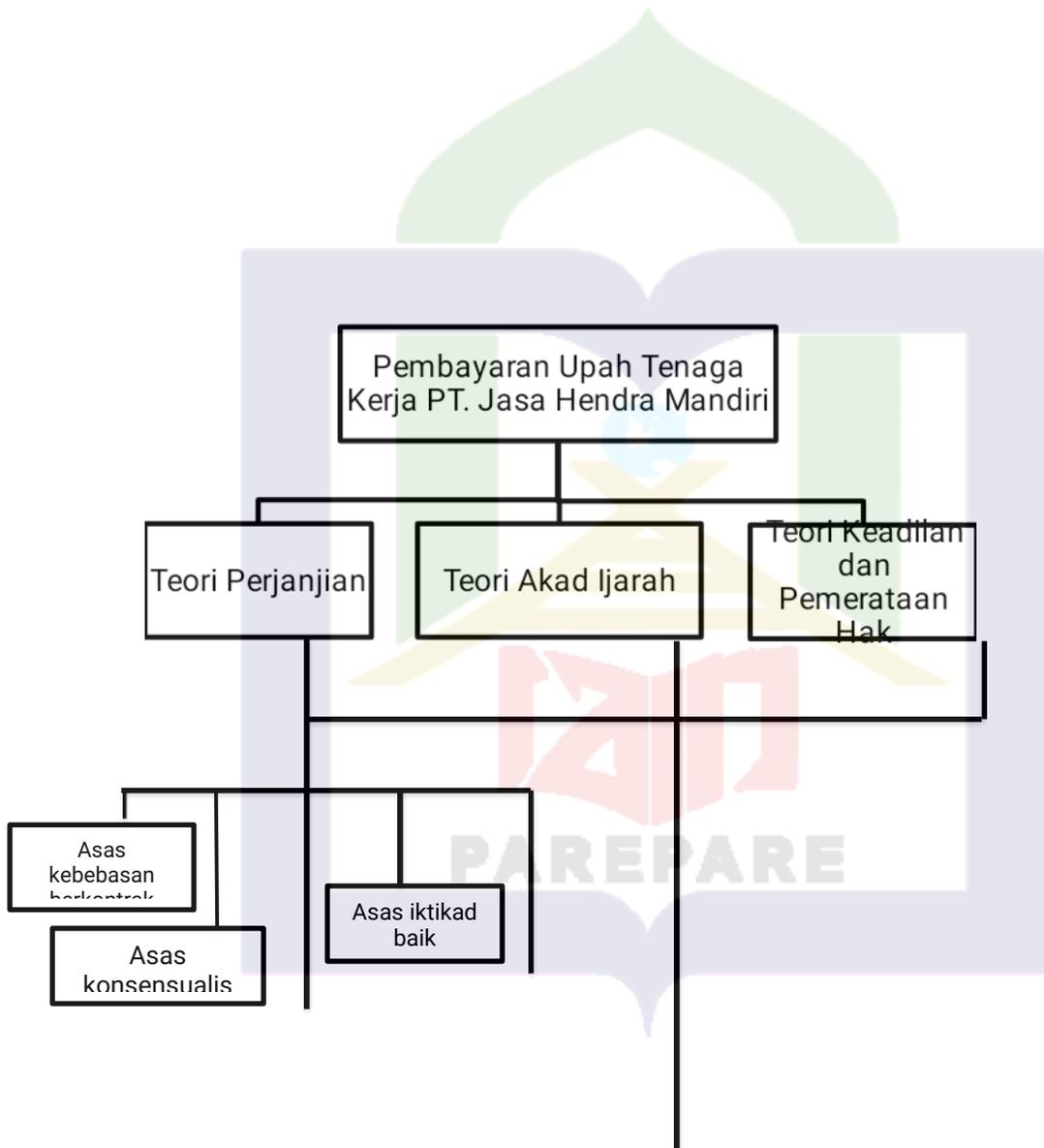
D. Bagan Kerangka Pikir

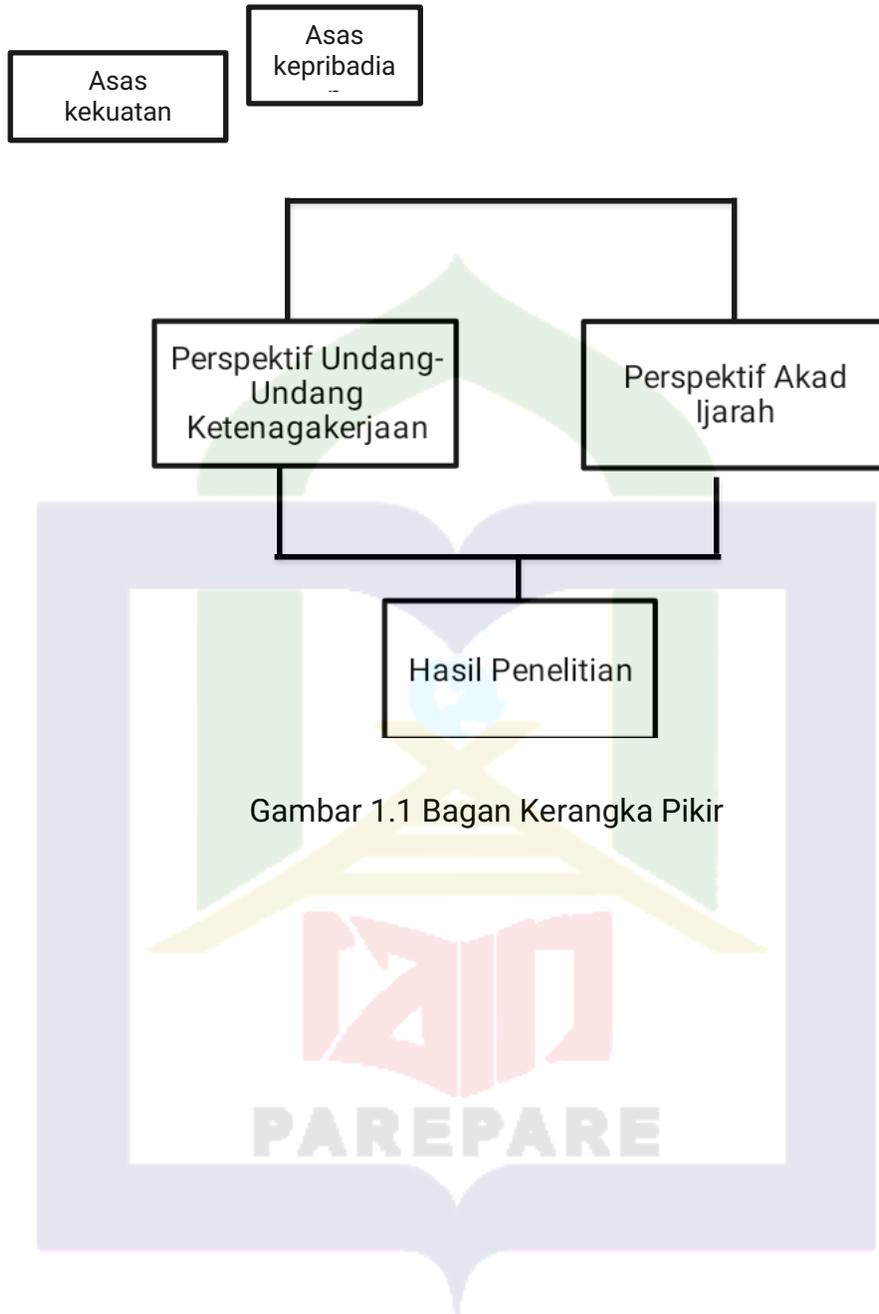
Kerangka pikir memuat gambaran dalam pola dan skema terkait dengan fokus peneliti. Dalam kerangka pikir mencakup gambaran mengenai hubungan yang koheren antara konsep dengan variabel. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penelitian ini maka penulis memuat suatu bagan kerangka pikir sebagai berikut:

⁵² Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

⁵³ <http://kbbi.web.id/perspektif.html> diakses pada tanggal 22 Februari 2023.

⁵⁴ Nyayu Saroya, *Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kompetensi Dosen Dalam mengajar Pada Program Studi PAI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang*, (Tadrib, Vol. 4, No. 1, juni 2018)





Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pikir

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Berdasarkan masalahnya, Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian yuridis-empiris dengan bentuk penelitian lapangan (*field research*). Sedangkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, mengingat yang diteliti adalah praktik pembayaran upah tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan dan Akad *Ijarah*.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di wilayah kantor PT. Jasa Hendra Mandiri yang terletak di JL. Jend. M. Yusuf No. 8 Kelurahan Lemoe Kecamatan Bacukiki Kota Parepare Provinsi Sulawesi Selatan. PT. Jasa Hendra Mandiri bergerak dibidang Retester, Repair dan Repaint. Penelitian ini akan dilakukan dalam waktu kurang lebih dua bulan lamanya, disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih sumber data yang baik dan relevan, pembatasan pada penelitian kualitatif didasarkan pada tingkat kepentingan dari masalah yang dihadapi dalam hal ini “ analisis praktik pembayaran upah kerja lembur tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri berdasarkan Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan serta Akad *Ijarah* nya..

D. Jenis Dan Sumber Data

Sumber data adalah semua keterangan yang diperoleh dari responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik

atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian tersebut⁵⁵ sumber data dalam penelitian ini adalah subyek darimana data diperoleh dan segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian. Berdasarkan pada fokus penelitian dan tujuan serta kegunaan penelitian, maka sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.⁵⁶ Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yaitu PT. Jasa Hendra Mandiri.

Data primer ini diambil dari hasil interview, observasi dan wawancara dari 7 karyawan/buruh PT. Jasa Hendra Mandiri tentang masalah yang dihadapi. Data primer ini sengaja diperoleh dari orang-orang yang terlibat secara langsung di PT. Jasa Hendra Mandiri selain itu, peneliti data primer diambil dari data penentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 serta Peraturan Menteri Kemenkertrans KEP. 102/MEN/IV/004 tentang kerja lembur dan upah lembur.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis dan peraturan perundang-undangan. Data sekunder yang diperoleh yaitu hasil dari kepustakaan, surat kabar, majalah dan internet.

E. Teknik Pengumpulan Dan Pengelolaan Data

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penyusunan

⁵⁵ Joko Subagyo, *Metode Penelitian, Edisi III*, (Cet, III; Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2007), h. 87

⁵⁶ Sugiono, *Memahami Penelitian Kuantitatif*, (Cet. VI; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 62

penelitian ini:

1. Pengamatan (*Observasi*)

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mengamati dan mencatat suatu peristiwa dengan penyaksian langsung dan biasanya penelitian dapat sebagai partisipan atau observasi dalam menyaksikan atau mengamati suatu objek yang sedang ditelitinya. Pengamatan dan fenomena itu dikhususkan pada masalah upah kerja lembur bagi tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri.

2. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang yang melibatkan antara pencari informasi dan sumber informasi dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu.⁵⁷ dalam penelitian ini peneliti akan melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah alat pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.⁵⁸ Dalam hal ini mengumpulkan dokumen-dokumen serta mengambil gambar yang terkait dengan pembahasan dan permasalahan peneliti.

F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan data yang tidak berada antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek

⁵⁷ Deddy Mulyana, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet, VI; Bandung: PT. Remaja Roskadarya, 2008), h. 180

⁵⁸ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka CiPT.a, 2008), h. 158

penelitian sehingga keabsahaan data yang disajikan dapat dipertanggung jawabkan.⁵⁹

Uji keabsahaan data dalam penelitian in kualitatif meliputi uji *credibility*, *transferability*, *dependability* dan *comfirmability*.⁶⁰

1. Uji *credibility*

Uji *credibility* atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah.

2. Uji *transferability*

Transferability merupakan validasi eksternal dalam penelitian kualitatif. Validasi eksternal menunjukkan derajat ketetapan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil.

3. Uji *dependability*

Penelitian yang *dependability* atau reabilitas adalah penelitian yang apabila penelitian yang dilakukan orang lain dengan proses penelitian yang sama akan memperoleh hasil yang sama pula. Pengujian *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dengan cara auditor yang independen atau pembimbing yang independen mengaudit keseluruhan aktifitas yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

4. Uji *comfirmability*

Dalam penelitian kualitatif, uji *comfirmability* mirip dengan uji

⁵⁹ Eds Muhammad Kamal Zubair, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Parrepare; IAIN Parepare Nusantara Perss, 2020), h. 48

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 270

dependability sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standart *confirmability*. Dalam penelitian jangan sampai proses tidak ada tetapi hasilnya ada.

G. Teknik Analisis Data

Analisi data merupakan usaha untuk memberi interpretasi terhadap data yang telah disusun sehingga mendapatkan kesimpulan yang valid. Analisi data nantinya akan menarik kesimpulan yang bersifat khusus atau berangkat dari kebenaran yang bersifat umum mengenai suatu fenomena dan menggeneralisasikan kebenaran tersebut pada suatu peristiwa atau data yang berindikasi sama dengan fenomena yang bersangkutan.⁶¹

Pengelolaan data ini ditempuh dengan beberapa cara dalam menganalisis data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Dalam teknik reduksi data yang pertama kali dilakukan adalah memilih hal-hal pokok dan penting mengenai permasalahan dalam penelitian, kemudian membuang data yang dianggap tidak penting.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Dimana penelitian melakukan interpretasi dan penetapan makna dari kata yang tersaji. Data yang tersaji kemudian dirumuskan menjadi kesimpulan sementara. Kesimpulan sementara tersebut senantiasa akan terus berkembang sehingga akan memperoleh kesimpulan yang sebenarnya.

⁶¹ Saifuddin Aswar, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2000), h. 40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan PT. Jasa Hendra Mandiri

Kedudukan, tugas dan fungsi PT. Jasa Hendra Mandiri adalah sebagai perusahaan bidang perbaikan dan pemeliharaan tabung Gas Elpiji meliputi; Retest (pengujian ulang), Repair (perbaikan) dan Repaint (pengecatan ulang). Proses yang dilakukan meliputi sebagai berikut pencatatan ulang tabung, purging gas, pelepasan dan pemeriksaan valve, perbaikan handguard dan footing (Repair), pengujian hidristatik (Retest), perontokkan cat, pemeriksaan dalam tabung, penimbangan, stamping pemarkaan uji ulang, pengecatan (Repaint), ganti marka sablon bulan/tahun dan uji ulang sebelumnya, pemasangan valve, pengujian kebocoran, quality control, sertifikasi dan yang terakhir pengiriman tabung.

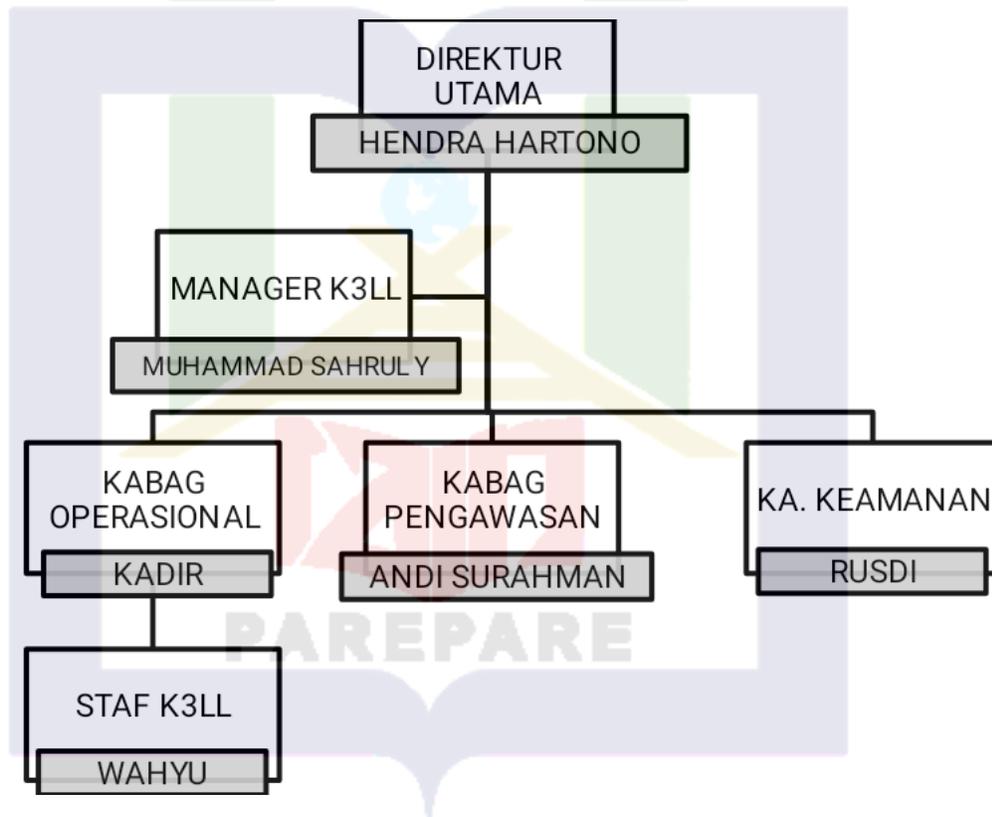
PT. Jasa Hendra Mandiri mempunyai fungsi sebagai instansi jasa dalam bidang perbaikan dan pemeliharaan tanggung jawab maupun profesionalisme dari setiap staff atau pekerja merupakan suatu kekuatan besar dari perusahaan tersebut, sehingga suatu pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, pengelolaan lingkungan yang dilaksanakan oleh PT. Jasa Hendra Mandiri ditujukan sebagai upaya mencegah dampak negatif yang ditimbulkan proses retest, repair, dan repaint tabung LPG dan dampak positifnya dapat dikembangkan.

Narasumber dalam penelitian ini berjumlah 7 orang yang terdiri dari manajer devisi/ kepala bagian PT. Jasa Hendra Mandiri kepala produksi dan buruh/karyawan.

Berikut adalah profil dari perusahaan PT. Jassa Hendra Mandiri:

Nama Perusahaan : PT. Jasa Hendra Mandiri
Penanggung Jawab :

Penanggung Jawab Operasional : PT. Jasa Hendra Mandiri
 Alamat : Jl. M. Yusuf No. 8, Kelurahan Lemoe,
 Kecamatan Bacukiki Kota Parepare Provinsi Sulawesi Selatan
 Bidang Usaha : Perbaikan dan Pemeliharaan
 Tahun Pendirian : 2010
 No. Telepon/Fax : 081 355 855 464/ (0421) 22444
 Luas Area : _+6.981 m2



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Jasa Hendra Mandiri

PT. Jasa Hendra Mandiri mulai beroperasi sejak tahun 2010 dengan kegiatan usaha yang bergerak bidang usaha dan/atau kegiatan yang dijalankan oleh workshop PT. Jasa Hendra Mandiri adalah kegiatan dan/atau

usaha yang bergerak pada jenis usaha perbaikan dan pemeliharaan tabung Gas Elpiji (Retest, Repair dan Repaint). Dalam menjalankan usaha tersebut, Workshop PT. Jasa Hendra Mandiri telah mendapatkan izin dari pemerintah, yaitu: izin prinsip dari Walikota Parepare, Izin Prinsip dari PT Pertamina, Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP), Surat Izin tempat usaha dan izin gangguan (HO) serta tanda daftar perusahaan perorangan.

Berdasarkan peraturan Daerah Kota Parepare Nomor 10 Tahun 2001 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Parepare tahun 2011-2013, sebagaimana diatur dalam pasal 43 bahwa kawasan peruntukan perdagangan dan jasa sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 41 huruf b tersebar di wilayah Kota Parepare, dengan pusat perdagangan dan jasa meliputi salah satunya adalah lokasi kegiatan Operasional Workshop PT. Jasa Hendra Mandiri yaitu kawasan Wekke'e dan sekitarnya, meliputi kelurahan lompoe, kelurahan Galung Maloang dan kelurahan Lapadde.

B. Praktik Pengupahan tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Upah merupakan aspek yang paling penting dalam hubungan kerja. berbagai pihak melihat upah dari sisi yang berbeda-beda. Para karyawan dalam hal ini pekerja/buruh PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare melihat upah sebagai sumber penghasilan yang akan memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya. Di pihak lain yaitu pimpinan perusahaan dalam hal ini manajer divisi/kepala bagian melihat upah sebagai salah satu biaya untuk berjalannya perusahaan karena pihak pekerja telah diberi haknya.

Agar dapat memenuhi kehidupan yang layak, penghasilan pekerja harus bisa memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang mencakup makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan

masa tua, dan hiburan atau rekreasi. Maka dari itu, kebijakan pengupahan juga harus mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan dari pekerja dan keluarganya.

Untuk peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja, ketentuan mengenai peraturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda dalam Peraturan Pemerintah diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh.

Pesatnya perkembangan dunia bisnis saat ini menimbulkan banyak masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Salah satu masalah yang dihadapi sebagian besar perusahaan adalah sumber daya manusia dimana dalam kehidupannya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya yang sangat berbeda dengan kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Untuk memenuhi kebutuhan mereka, orang melakukan apa saja untuk bersaing di pasar kerja di mana mereka bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka. Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan aset utama perusahaan.

Salah satu masalah utama dalam ekonomi industri saat ini adalah masalah tenaga kerja dan upah. Karena mayoritas orang bergantung pada pendapatan mereka untuk bertahan hidup, masalah ini sering timbul dari pengusaha yang tidak menghormati hak pekerja untuk jaminan sosial, asuransi kesehatan, dan upah hidup. Pendapatan upah juga harus adil dan wajar selain memiliki hak untuk dibayar; ini akan berdampak pada pendapatan serta tingkat produktivitas dan daya beli. Karyawan memiliki peran yang lebih besar dalam keberhasilan bisnis majikan mereka, sehingga mereka diminta untuk memajukan kesejahteraan mereka, terutama dengan membayar upah yang adil.

Berdasarkan pasal (4) Kepmenakertrans Nomor: KEP-102/MEN/2004 pengusaha yang mempekerjakan pekerja buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur. Standar ketenagakerjaan dirancang sedemikian rupa

sehingga setiap karyawan dijamin akan hak-hak yang seharusnya mereka miliki. Untuk kepentingan perusahaan sering mempekerjakan pekerja, pekerja yang melebihi batas jam kerja menurut Pasal 2 UU No. 13 Tahun 2003 dan bekerja di luar jam kerja harus menerima upah melebihi gaji bulanannya. Upah informal lembur. Terkadang untuk mencapai keuntungan yang maksimal bagi perusahaan, perusahaan tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar upah kerja lembur untuk pekerjaan yang dilakukan setelah jam kerja yang telah ditetapkan.

Artikel ini menganalisis terkait bagaimana praktik pembayaran upah tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Akad *Ijarah*. Oleh sebab itu, artikel ini merumuskan beberapa rumusan permasalahan sebagai berikut; *Pertama*, bagaimana analisis praktik pengupahan tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri Lompoe? *Kedua*, bagaimana perspektif UU Ketenagakerjaan dan akad *Ijarah* terhadap pembayaran upah karyawan/buruh PT. Jasa Hendra Mandiri?

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan atau dalam masyarakat, yang berarti bahwa datanya diambil atau didapar dari lapangan atau masyarakat. Berdasarkan dari masalahnya, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif kualitatif, artinya adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemadu agar focus penelitian sesuai dengan fakta lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Praktik Pengupahan tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hak menerima gaji timbul pada saat terjalinnya hubungan kerja dan berakhir pada saat berakhirnya hubungan kerja. Pengusaha, ketika menetapkan upah, tidak boleh membeda-bedakan pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang nilainya setara.

Pembayaran upah menurut Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur bahwa pembayaran upah oleh

pemberi kerja dilakukan dalam jangka waktu paling lambat 1 (satu) kali seminggu atau paling lambat lebih dari 1 (satu kali dalam seminggu) sebulan, kecuali kontrak kerja mempunyai jangka waktu kurang dari satu minggu.

Berdasarkan komentar pada Pasal 19 di atas, penulis menanyakan kepada karyawan tentang keterlambatan pembayaran gaji PT. Jasa Hendra Mandiri, peneliti, mewawancarai 5 karyawan perusahaan ini.

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada bapak A Surahman selaku Operator ini sebagai berikut:

“sistem pembayaran upah disini bulanan, untuk tanggalnya bisa 31, 1 dan 2 tidak pasti kapannya dek. Kalau maunya saya sendiri ya ada kepastian dari perusahaan untuk tanggalnya, kalau untuk awal bekerja gaji yang didapatkan itu bisa dikatakan cukup dan sesuai dengan kinerjanya, sedangkan baru-baru ini kurang lebih 2 tahunan itu berubah nominalnya, dulunya yang sekian kini lebih rendah. Maka dari itu disini menekankan pada motivasi bekerja untuk mengejar target terlebih dahulu dengan konsisten bekerja”⁶²

Dari hasil wawancar yang telah peneliti lakukan kepada bapak Abd kadir, Kepala Produksi PT. Jasa Hendra Mandiri ini sebagai berikut:

“untuk gaji tidak sama dengan perjanjian awal. Karena seiring bertambahnya tahun dan pergantian manajer devisi, maka gaji berkurang dimana upah lembur tidak dibayarkan. Awal gajian dulu gaji pokok Rp. 2.200.00 dengan upah lembur Rp. 1.000.00 dibayarkan. Namun karena adanya pergantian manajer di perusahaan maka gaji lembur tidak bayarkan”⁶³

Dari hasil wawancara diatas bisa diketahui bahwa, sistem pengupahan yang dilakukan pada PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare ini menggunakan sistem jangka waktu. Dimana para buruh diberikan upah setiap awal bulan sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati dalam

⁶² A Surahman, Operator/Welder, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023

⁶³ Abd Kadir, Kepala Produksi, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023

perjanjian kerja yang terdiri dari gaji pokok, uang makan dan upah lembur. Namun, sejak pergantian Manajer/Kepala Divisi karyawan PT. Jasa Hendra Mandiri tidak lagi menerima upah lembur setiap awal bulan tetapi tetap melakukan pekerjaan diluar jam kerja. Hal ini dikuatkan oleh hasil wawancara dari beberapa karyawan lain, bapak Zulfadli yaitu sebagai berikut:

“gaji berkurang dek saat pergantian manajer. Kami bekerja lembur setiap hari kerja tanpa upah. Awalnya terima gaji lembur itu Rp. 1.000.00 perbulan. Namun karena adanya pergantian dan kami tidak tahu alasannya apa gaji lembur tidak dibayarkan lagi sampai saat ini.”⁶⁴

Berdasarkan apa yang diungkapkan oleh karyawan PT. Jasa Hendra Mandiri diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa pihak PT. Jasa Hendra Mandiri tidak membayar upah lembur karyawannya meskipun pada awalnya upah lembur dibayarkan hal ini mungkin terjadi karena pihak perusahaan ingin memanfaatkan ketidaktahuan karyawan yang bekerja di PT tersebut untuk menghemat biaya pengeluaran dari pihak perusahaan yang terlibat.

Berbicara tentang lembur yang kita maksud adalah suatu keadaan dan/atau kegiatan kerja yang diawali dengan adanya keharusan bagi pengusaha untuk mengejar tujuan produksi guna meningkatkan output perusahaan, dimana salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan meminta pekerja untuk melakukan pekerjaannya sebagai tambahan Jam biasa. Jam biasa di sini yang dimaksudkan ialah pekerja lepas berarti pekerja bekerja lebih lama di suatu perusahaan. Perlunya aktivitas kerja yang memakan waktu lama hingga menyimpang dari yang seharusnya. Pada dasarnya waktu lembur merupakan hak pekerja atau pegawai. Jadi hak-hak ini seperti yang dimintakan oleh pengusaha dan majikan.

Melakukan pekerjaan untuk kepentingan majikan/pengusaha baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus meningkatkan produksi baik jumlahnya maupun mutunya. Pekerjaan yang harus dilakukan, terutama pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja. kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1603b mengatakan “buruh wajib menaati aturan tentang melakukan pekerjaan dan aturan yang menunjukkan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan/pengusaha yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan atau perjanjian atau

⁶⁴ Zulfadli, Produksi, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023

peraturan majikan bila itu tidak ada kebiasaan”.⁶⁵

Sebagai perusahaan yang baik, Anda tentunya harus memberikan semua informasi terkait preferensi pekerjaan Anda. Hal ini dilakukan oleh PT. Jasa Hendra Mandiri secara khusus memberikan penjelasan mengenai gaji yang akan diterima karyawan. Untuk memastikan adanya penjelasan terkait gaji yang akan diterima pekerja/karyawan, penulis mengajukan pertanyaan kepada pekerja/karyawan mengenai topik tersebut melalui pertemuan-pertemuan. Wawancara dilakukan oleh penulis. Terkait hasil wawancara dengan karyawan menunjukkan adanya penjelasan dari pihak PT. Jasa Hendra Mandiri tentang gaji yang akan diterima pekerja/buruh dan tidak ada satupun pekerja yang mengatakan tidak ada penjelasan mengenai gaji yang akan diterima pekerja/buruh.

Penjelasan ini juga dipertegas oleh Staf administrasi PT. jasa Hendra mandiri melalui wawancara dengan penulis lakukan pada tanggal 20 juni 2023 yang mengatakan:

“dalam penerimaan karyawan itu kita diberi kontrak kerja dan disitu dijelaskam upahnya ya Rp. 2.300.000.00/bulan.”⁶⁶

Sebenarnya gaji dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak namun tidak boleh terlalu rendah. Salah satu kewajiban pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja adalah membayar upah pada waktu yang tepat atas pekerjaannya. Upah biasanya ditetapkan dalam perjanjian kerja yang disepakati bersama antara kontraktor dan pekerja. Dalam hal ini pemberian upah, penulis menanyakan kepada responden tentang pernah atau tidak pihak PT. Jasa Hendra Mandiri melakukan keterlambatan pemberian upah.

Mengenai tanggapan karyawan/pekerja apakah PT.

Jasa Hendra Mandiri terlambat membayar gaji, pekerja/pekerja tidak pernah mengalami keterlambatan pembayaran gaji, hanya saja terdapat jam lembur yang tidak dibayarkan pada saat menerima gaji bulanan.

Pada dasarnya pengusaha tidak boleh melalaikan hak dari pekerja/buruh seperti terlambat memberikan upah atau tidak membayarkan upah kaaryawan, hal ini selain merugikan para pekerja/buruh juga bertentangan dengan pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 75 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan “pengusaha atau pekerja/buruh yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan

⁶⁵ Pasal 1603 kitab Undang-Undang Hukum Perdata

⁶⁶ Sry Wahyuni, Staf Administrasi, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023



perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.⁶⁷

Hal ini diperjelas oleh bapak Abd Kadir selaku kepala Produksi mengatakan:

“di PT. Jasa Hendra Mandiri sistem pembayaran upah pekerja dibayar perbulan, untuk tanggalnya disini kadang tanggal 30,31, dan 1. Saat penerimaan upah itu kami hanya menerima gaji pokok saja dek.”⁶⁸

Dari hasil wawancara tersebut adanya ketidak jelasan tidak dibayarkannya upah lembur pekerja/buruh PT. Jasa Hendra Mandiri padahal yang sebelumnya upah lembur masih terus dibayarkan begitupun dengan kontrak kerja nomor: **031/HRD/SPK-Karyawan/II/2018** dalam kontrak dijelaskan upah lembur namun yang terjadi dilapangan upah lembur tidak dibayarkan.

Adapun hasil keterangan dari karyawan PT. Jasa Hendra mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare mengenai adanya pelaksanaan perjanjian kontrak dalam hal ini pekerjaan lembur antara karyawan dan PT. Jasa Hendra mandiri, sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Zulfadi, beliau mengatakan bahwa:

“Iya ada kontrak perjanjian tertulis yang dilakukan pada saat awal penerimaan karyawan tetap dan ada penetapan upahnya”⁶⁹

Hal serupa juga dikatakan oleh bapak A. Surahman yang mengatakan bahwa:

“ Benar dalam perjanjian ada pekerjaan lembur dan kami memahami apa maksud dari perjanjian itu ”⁷⁰

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pihak PT. Jasa Hendra Mandiri dalam pelaksanaan lembur ada perjanjian tertulis antara

⁶⁷ Pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 75 Tahun 2015 tentang Pengupahan

⁶⁸ Abd Kadir, Kepala Produksi, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023

⁶⁹ Zulfadli, Operator, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023

⁷⁰ A. Surahman, Operator/Welder, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023

karyawan dan PT. Jasa Hendra mandiri. Setiap pekerja memahami mengenai syarat-syarat dan ketentuan di dalam perjanjian kerja dan penetapan upah yang ditetapkan perusahaan.

Wawancara selanjutnya mempertanyakan tentang kesetujuan karyawan tentang tidak dibayarkan upah lembur oleh perusahaan termasuk dalam pelanggaran terhadap dunia pekerjaan. Sebagaimana yang dikatakan oleh bapak Abd Kadir dalam wawancara menyatakan bahwa:

“Ya, saya setuju kalau itu sebuah pelanggaran dalam dunia pekerjaan karena gaji pokok saja tidak mencukupi kebutuhan hidup ditambah gaji lembur tidak dibayarkan padahal kami bekerja lembur setiap hari kerja”⁷¹

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui bahwa tidak dibayarkan upah lembur oleh perusahaan di dunia pekerjaan adalah ketidaksetujuan yang dinyatakan oleh karyawan PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan setuju jika perusahaan tidak membayarkan upah lembur tersebut termasuk suatu pelanggaran terhadap dunia pekerjaan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian, peneliti memperoleh beberapa jawaban dan tanggung jawab responden sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan setuju bahwa Penerapan upah lembur belum dilaksanakan oleh PT. Jasa Hendra Mandiri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

Namun, saat wawancara, manajer menyatakan pendapat berbeda mengenai upah lembur, dengan mengatakan bahwa dengan melakukan hal tersebut sesuai dengan peraturan, perusahaan melanggar hak pekerja lembur pekerjaan, menyebabkan pekerja kehilangan tunjangannya.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai pelaksanaan perjanjian upah lembur antara karyawan dengan PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare terafiliasi dengan pihak PT. Jasa Hendra Mandiri telah menerapkan peraturan mengenai waktu lembur untuk mencapai tujuan kerja para karyawannya, namun jam lembur tersebut tidak dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, seperti yang diungkapkan dalam wawancara Pertanyaan tentang upah lembur untuk staf PT. Jasa Hendra Mandiri tidak memerlukan pembayaran.

⁷¹ Abd Kadir, Operator/Kep. Produksi, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023

Sesuai ketentuan pasal 1 ayat 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang berbunyi “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Di dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa “ hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.”

Suatu hubungan kerja terjadi apabila adanya kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha dalam perjanjian kerja, yang didalamnya mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Pasal selanjutnya pasal 18 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan menyatakan “pengusaha wajib membayarkan upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan buruh/pekerja.”

Akan tetapi, PT. Jasa Hendra Mandiri tidak membayarkan penuh upah pekerja/buruh tersebut, serta pembayaran upah tidak sesuai dengan kontrak perjanjian yang telah disepakati yakni Nomor: **031/HRD/SKP-Karyawan/II/2018**. Hal ini tentunya telah melanggar ketentuan pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Pengusaha yang melanggar ketentuan di dalam perjanjian kerja harus dikenakan denda sesuai dengan Pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang berbunyi: “pengusaha atau pekerja/buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Pemerintah, Perjanjian Kerja Bersama.

Upah merupakan komponen yang sangat urgent antara pengusaha dan pekerja dalam hal pekerjaan oleh karena itu hal tersebut diatur pemerintah dalam perundang-undangan sehingga hak para pekerja dapat terealisasikan tanpa adanya kewenangan-wenangan dari pihak pengusaha, dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa *pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain Pasal 1 ayat (3).*⁷²

Pada dasarnya tidak ada upah apabila tidak ada pekerjaan. Dalam KUH Perdata hal ini di tegaskan dalam pasal 1602 b yang berbunyi: *tidak ada upah*

⁷² Departemen Tenaga Kerja RI, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: Fokus Media, 2006), 2

*dibayar untuk waktu buruh tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.*⁷³

Ketentuan yang demikian ini kembali ditegaskan dalam pasal 93 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah No. 08 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah bahwa upah tidak di bayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, prinsip ini dikenal dengan azas “*no work no pay*” azas ini tidak berlaku mutlak, maksudnya dapat dikesampingkan dalam hal hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak dapat melakukan pekerjaan.⁷⁴

Dari ketentuan di atas, maka memberikan upah kepada para karyawan merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh para pengusaha karena itu merupakan hak dari para karyawan setelah melaksanakan pekerjaannya.

Sebagaimana yang ditegaskan berdasarkan hasil wawancara dari operator PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare dalam melakukan pekerjaan memiliki tujuan demi untuk mendapatkan penghasilan.⁷⁵ Penegasan ini sesuai dengan pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa *setiap pekerjaan atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Penghasilan yang diharapkan seseorang dalam pelaksanaan kerja tersebut ialah tidak lain berupa upah, sesuai dengan pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan *upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan*. Dapat disimpulkan bahwa PT. Jasa Hendra Mandiri belum melakukan sepenuhnya dalam pemberian upah karyawan, upah yang diterima hanya upah pokok dan hak upah yang lain masih belum terpenuhi (upah lembur).

⁷³ Departemen Tenaga Kerja RI, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: Fokus Media, 2006), hlm. 36

⁷⁴ Bambang Sutrisno, *Remunerasi Berdasarkan undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jurnal Hukum Lus Quia Iustum), Vol. 27, No. 1, Tahun 2020

⁷⁵ Hasil Wawancara Dengan Operator PT. Jasa Hendra Mandiri Kota Parepare Bapak Ayyub, pada tanggal 21 juni 2023

Peraturan perundang-undangan tetap memberikan batasan kepada para pihak untuk melakukan kegiatan lembur tersebut. Ini dimaksudkan agar ada perlindungan terhadap pekerja yang notabene adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan yang berpotensi ada eksploitasi berlebihan dari para pengusaha yang mempekerjakan mereka terhadap sumber daya para pekerjaannya⁷⁶. Potensi-potensi yang dianggap merugikan pekerja itulah yang coba dibentengi oleh pemerintah melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sekaligus memberikan kesejahteraan dan kesehatan pekerja dan buruh.

Sebagaimana yang di ungkapkan oleh bapak A. Surahman, beliau mengatakan:

“bener dik kami bekerja lembur setiap hari, kalau soal berapa jam biasanya sampai 4 jam kadang juga 5 jam dan itu kami tidak mendapatkan upah”⁷⁷

Jam kerja pada PT. Jasa Hendra Mandiri dilakukan selama 6 hari kerja dan satu hari libur, setiap hari senin-jum’at pekerja/buruh masuk jam 08:00 – 17:30 jam istirahat 12:00-13:00, sedangkan pada hari sabtu pekerja/buruh pulang lebih awal dimana masuk kerja jam 08:00-16:00. Sedangkan lembur karyawan dimulai 19:00- 23:00

Diluar teknisi pelaksanaan kerja lembur dimana pengusaha hanya dapat mempekerjakan pekerja atau buruh sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 78 ayat (1) huruf b, maka perlu dipahami bahwa pelaksanaan pola kerja terhadap buruh atau tenaga kerja melebihi batas waktu maksimum yang diamanatkan oleh pemerintah sebagaimana diatur dalam pasal 78 ayat (1) tersebut haruslah digolongkan sebagai kerja lembur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare mengenai pelaksanaan perjanjian kerja lembur antara karyawan dengan PT. Jasa Hendra Mandiri bahwa peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh pemerintah dengan wujud Undang-undang Ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003 mengatur mekanisme tersebut. Ada dua hal pokok yang menjadi pedoman dalam menerapkan kerja

⁷⁶ Abdul Ghofur, *Analisis Praktik Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jurnal Ilmiah Hukum Justicia), Vol. 12, No. 2, Tahun 2018

⁷⁷ A. Surahman, Operator/Welder, Wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023

lembur, yaitu pada ketentuan pasal 78 ayat 1 yakni:⁷⁸

a. Ada persetujuan antara pekerja dan buruh yang bersangkutan

Perjanjian kerja mencakup dengan kegiatan kerja lembur oleh pekerja yang ditandai dengan adanya surat perintah lembur tertulis (SPL) dari perusahaan kepada pekerja. Melalui penandatanganan atas surat perintah lembur ini, maka ini berarti pekerja atau buruh yang bersangkutan sudah menyetujui untuk melakukan kerja lembur seperti yang dimintakan pengusaha tersebut. Kesepakatan dalam melakukan kerja lembur dapat juga dilakukan antara serikat buruh dan pengusaha yang dinamakan sebagai perjanjian kerja bersama (PKB).

b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu.

Meskipun syarat pertama kerja lembur yaitu adanya kesepakatan pengusaha dan buruh sudah tercapai dengan adanya persetujuan dan ditandatangani oleh pekerja atau buruh dengan akibat bahwa pengusaha dapat menetapkan kewajiban pembebanan kerja lembur akan tetapi bukan berarti para penguasa bisa memberikan jam kerja lembur yang tidak terbatas kepada pekerja. Ada pembatasan pengaturan pembatasan waktu kerja lembur yang ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan kepada buruh agar tidak dirugikan kepentingannya oleh pengusaha.

Bagi pekerja PT. Jasa Hendra Mandiri kerja lembur mempunyai keuntungan tersendiri yang bagus bagi karyawan PT. Jasa Hendra mandiri yaitu dapat pemasukan lebih berupa upah dari hasil kerja lembur dan dapat memaksimalkan masa produktifnya untuk mencari penghasilan tambahan. Kerja lembur timbul karena adanya perjanjian kedua belah pihak yang mengakibatkan adanya hak dan kewajiban yang dimana masing-masing harus mematuhi dan melaksanakan apa yang menjadi hak dan kewajibannya.

Adapun hasil keterangan dari karyawan PT. Jasa Hendra mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare mengenai adanya pelaksanaan perjanjian kontrak dalam hal ini pekerjaan lembur antara karyawan dan PT. Jasa Hendra mandiri, sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Zulfadi, beliau mengatakan bahwa:

“Iya ada kontrak perjanjian tertulis yang dilakukan pada saat awal

⁷⁸ Hasil Wawancara Dengan Manajer PT. Jasa Hendra Mandiri Kota Parepare Bapak Muhammad Sahrul Y, pada tanggal 20 juni 2023

penerimaan karyawan tetap dan ada penetapan upahnya”⁷⁹

Hal serupa juga dikatakan oleh bapak A. Surahman yang mengatakan bahwa:

“ Benar dalam perjanjian ada pekerjaan lembur dan kami memahami apa maksud dari perjanjian itu ”⁸⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare mengenai pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT. Jasa Hendra Mandiri Kota Parepare bahwa PT. Jasa Hendra mandiri Kota Parepare belum melaksanakan ketentuan pembayaran upah lembur pekerja pada PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004.⁸¹ Namun hal ini belum juga digubris oleh perusahaan karena menganggap bukan sebagai kerja lembur, sehingga pekerja pun bingung untuk mengadu kepada siapa.

Di dalam pasal 88 Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 berbunyi *setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*, dalam ayat 3. Kebijakan pengusaha pengupahan yang melindungi buruh sebagaimana yang dimaksud meliputi upah minimum, upah lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan waktu istirahat, bentuk dan cara pembayaran upah, dan pembayaran pasongan, upah perhitungan pajak penghasilan.

Kepastian dalam pembayaran upah lembur hendaknya berdasarkan prinsip hukum, prinsip hukum adalah dasar-dasar umum yang terkandung dalam peraturan hukum yang mengandung nilai nilai etis. Prinsip hukum yang dimaksud adalah prinsip hukum ketenagakerjaan, berdasarkan wawancara dengan bapak Wahyu buruh PT. Jasa Hendra Mandiri tentang dasar hukum yang sedang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan tenaga kerja

⁷⁹ Zulfadli, Operator, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023

⁸⁰ A. Surahman, Operator/Welder, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023

⁸¹ Hasil wawancara dengan beberapa Karyawan PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare, pada 21 juni 2023

dan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang mana dalam hubungan tersebut disertai upah.⁸² Berdasarkan Pasal 6 Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi *setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa deskriminasi dari pengusaha.*

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya hubungan kerja antara karyawan dengan PT. Jasa Hendra Mandiri sudah sesuai dengan Pasal 6 Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, tidak adanya deskriminasi yang dilakukan oleh PT. Jasa Henra Mandiri terhadap karyawannya. Berdasarkan pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sehingga dari pernyataan tersebut telah dapat disimpulkan bahwa kebijakan yang ada pada aturan ketenagakerjaan sudah memberikan jaminan terhadap setiap pekerja.

Berdasarkan temuan dilapangan menunjukkan bahwa dalam kesepakatan perjanjian kerja tentang upah lembur antara karyawan PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare. Seperti yang diungkapkan oleh bapak A. Surahman selaku buruh/walder, beliau mengatakan bahwa:

“Memang betul kami bekerja lembur setiah hari kerja, kalau tidak salah 4- 5 jam dan itu kami tidak mendapatkan upah lembur saat penerimaan gaji tiap bulan”⁸³

Hal serupa juga disampaikan oleh bapak Muh Adi Saputra, beliau mengatakan:

“upah yang biasa saya terima setiap bulannya itu hanya gaji pokok saja dan uang makan tidak termasuk upah lembur padahal sebelumnya setiap lembur pasti digaji, kami lembur sampai 4 jam sehari”⁸⁴

Berdasarkan hasil keterangan dari para pekerja PT. Jasa Hendra

⁸² Hasil wawancara dengan bapak Wahyu Operator PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare, pada 21 juni 2023

⁸³ A. Surahman, Operator/Welder, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023

⁸⁴ Muh Adi Saputra, Operator/Driver, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023

Mandiri Kec. Bacukiki Kota Parepare tentang kesesuaian upah kerja dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat diketahui pemahaman karyawan mengenai hal tersebut belum sesuai, sebagaimana dari hasil keterangan yang diberikan oleh beberapa pekerja PT. Jasa Hendra Mandiri menyatakan upah kerja dengan jam kerja yang dilakukan oleh pekerja sangatlah tidak seimbang.

Jadi berdasarkan data, kontrak serta wawancara yang telah penulis paparkan maka penulis katakan tentang pembayaran upah lembur karyawan/buruh yang dilaksanakan oleh PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare sebagaimana yang disepakati dalam kontrak perjanjian Nomor: **031/HRD/SKP-Karyawan/II/2018** yang ditinjau dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 adalah belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan ketentuan dikarenakan upah dengan jam kerja tidak seimbang terutama dalam hal upah lembur sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 88 yang menjelaskan bahwa "*setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*".⁸⁵ Pasal 95 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa pengusaha yang terlambat atau tidak membayarkan upah pekerja yang diakibatkan oleh kesegajaan atau kelalaian pengusaha dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja. Dalam hal upah mengupah itu sendiri juga mempunyai aturan-aturan yang harus dipenuhi oleh masyarakat, pengusaha maupun pemerintah sehingga kesejahteraan para buruh/karyawan dapat terjamin.

Praktik Pengupahan tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare perspektif Akad Ijarah

Pada pembahasan ini, penulis mencoba menganalisis praktik pembayaran upah karyawan/buruh yang dilaksanakan oleh PT. Jasa Hendra mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare berdasarkan Perspektif Akad Ijarah. Akad ijarah adalah suatu akad dalam menjual manfaat/ barang yang terdiri dari dua prinsip yakni prinsip keadilan dan kelayakan.⁸⁶ Berdasarkan hasil penelitian mengenai praktik pembayaran upah karyawan PT. Jasa Hendra

⁸⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan

⁸⁶ Umi A'la, "Prinsip-prinsip Pemberian Upah Menurut Syariah islam", (Jurnal Al-Mudarris), Vol. 5, No. 1, Tahun 2020.

Mandiri, yang dimana karyawan atau buruh PT. Jasa Hendra Mandiri tidak mendapatkan haknya yang sudah lembur dalam hal ini penghasilan atau upah tambahan meskipun para pekerja sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dari perusahaan maupun perjanjian kerja.

Dalam perspektif akan *ijarah* yang menyatakan bahwa apabila kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaan untuk melakukan akad ijarah dan apabila salah seorang diantaranya terpaksa maka akadnya tidak sah, yang dinyatakan dalam firman Allah SWT:

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

Terjemahnya:⁸⁷

“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 diantara kamu dan janganlah kamu membunuh dirimu sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”

Dalam penetapan upah dan imbalan, islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman terhadap al-Qur’an dan hadits yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal.

Keadilan dalam islam memiliki makna seseorang individu memperoleh penghargaan sesuai dengan besar pengorbanan yang diberikan. Dijelaskan dalam al-Qur’an QS Ar-Rahman yang berbunyi:

وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ

“ dan tetapkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu.”

Firman Allah dalam Surah Mutaffifin yang berbunyi:

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ۗ الَّذِينَ إِذَا اكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ۖ

Terjemahnya:

“kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang (yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain, mereka minta dipenuhi”

Azab besar bagi orang yang curang dalam takaran dan timbangannya, yaitu orang-orang yang bila mereka membeli dari manusia dengan takaran atau timbangan, mereka menakar dan menimbang secara penuh. Tetapi

⁸⁷ Al-Qur’an Kementerian agama Republik Indonesia, Q.s An-Nisa: 29

manakala mereka menimbang dan menakar untuk manusia, mereka mengurangi timbangan dan takaran, dan terkadang salah satu dari mereka memiliki dua takaran, satu untuk menakar bagian orang lain dan satu untuk takaran lain untuk menakar bagi dirinya sendiri.

Jika *ijarah* itu merupakan suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan karena merupakan hak seorang pekerja apabila ia telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sedangkan kewajiban pengusaha adalah memberikan upahnya atas hasil kerja karyawannya.

Keputusan otoritatif ialah keputusan yang diambil dengan hanya mempertimbangkan golongan tertentu saja. Akan tetapi dalam sistem pengupahan yang dilakukan di PT. Jasa Hendra Mandiri dilakukan secara merata hanya saja terkadang ada sedikit tambahan kepada beberapa buruh. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh ibu Sry Wahyuni selaku Staff Administrasi yang mengatakan bahwa:

“upah yang diterima setiap buruh itu sama sahaja dek, tapi terkadang ada yang diberikan lebih karena saya dilihat juga dari kinerja buruhnya”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa upah yang diterima buruh setara sesuai berapa jumlah upah yang diterima tiap bulan, terkadang ada beberapa buruh yang mendapatkan tambahan yang membantu dan dengan kinerja yang baik.

Pembayaran upah buruh PT. Jasa Hendra Mandiri sudah memenuhi karakteristik ekonomi islam, karena tidak menunda-nunda untuk memberikan upah kepada pekerjanya. Walaupun pembayaran upah belum sesuai dengan hadits Nabi Muhammad saw tentang waktu pembayaran upah harus diberikan sebelum kering kerigatnya, namun disana tidak menunda-nunda pembayaran. Sebagaimana Islam menegaskan tentang waktu pembayaran upah dikategorikan sebagai perbuatan dzalim dan orang yang tidak membayar upah kepada para pekerjanya termasuk orang-orang yang dimusuhi Allah Swt dan Rasulullah Saw pada hari kiamat, karena dalam hal ini islam sangat menghargai waktu dan tenaga seorang pekerja atau karyawan. Seperti dalam hadits berikut:

عن ابن عمر رضي الله عنهما قال قال رسول الله ص م اعطوا الأ
جيره قبل أن يجف عرقه⁸⁸

⁸⁸ Hafid Abi Abdillah Muhammad Ibn Yazid al-Qozwiny Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*,

Terjemahnya:

"Dari Ibnu Umar r.a berkata, Rasulullah bersabda: berikanlah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum keringatnya kering(HR.Ibnu Majah)"

عن ابى هريرة رضى الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم مطل الغنى ظلم⁸⁹

Terjemahnya:

"Dari Abi Hurairah r.a berkata: Rasulullah Saw bersabda: penundaan pembayaran utang orang kaya adalah kedhaliman (Mutafaqun 'Alaih)"

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْقُوا بِالْعُقُودِ⁹⁰

Terjemahnya:

"Hai orang-orang yang beriman penuhillah akad-akad itu. (QS. Al-Maidah: 1)"

وَأَوْقُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْـُٔولًا⁹¹

Terjemahnya:

"Dan penuhillah janji sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungjawabannya" (QS. Al-Isra: 34)

Dalil dalil tersebut diatas menunjukkan kepada kita bahwa sebagai orang islam agar bergegas untuk menyegerakan dalam memberikan upah setelah buruh menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, jangan sampai menunda pembayaran upah yang menjadi hak buruk apabila kita ingin selamat dari murka Allah Swt.

Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan dari manajer/kepala

Juz 2, (Beirut: Lebanon, Darul Fikr, 1990), 817

⁸⁹ Mustafa Muhammad Umarah, *Jawahirul Bukhari*, (Daarul Ulum wa Mudarisi bil Madarisi Amriyati, 2016), 518

⁹⁰ Al-Qur'an Kementerian agama Republik Indonesia, Q.s Al-Maidah: 1

⁹¹ Al-Qur'an Kementerian agama Republik Indonesia, Q.s Al-Isra: 34

bagian perusahaan PT. Jasa Hendra Mandiri, beliau mengatakan:

“pemberian upah disini menggunakan sistem jangka waktu jadi saya membayar langsung kepada staff administrasi setiap akhir bulan, nanti staff administrasi yang memberikan upah kepada setiap karyawan tiap awal bulannya.”⁹²

Pernyataan lainnya juga diungkapkan oleh buruh, beliau mengatakan bahwa:

“upah yang saya terima diberikan setiap awal bulan”⁹³

Menurut Ibnu Taimiyah dalam penetapan upah haruslah berlandaskan pada prinsip keadilan dan kelayakan. Prinsip keadilan dalam pengupahan adalah tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain dan tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah), kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap adil dan jujur, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri.⁹⁴

a. Keadilan

Keadilan dalam pemberian upah pada buruh/karyawan merupakan hal penting guna memenuhi hak pekerja. Adil disini berkaitan dengan transparansi dan proporsional sistem upah yang berkaitan dengan kejelasan upah dan buruh/karyawan mendapatkan upah yang sama pada jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.

Pada PT. Jasa Hendra Mandiri masalah keadilan dalam pemberian upah kerja buruh oleh perusahaan, dirasa tidak adil karena adanya pemberian tambahan jam kerja diluar jam normal (kerja lembur) tanpa adanya imbalan upah lembur yang diberikan oleh perusahaan.

Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat firman Allah Swt Surah Al-maidah/5: 8, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ

⁹² Muhammad Sahrul Y, Manajer devisi/Kepala bagian, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 20 juni 2023

⁹³ Ayyub, Operator, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023

⁹⁴ Edwin Hadiyan. Jurnal, “Sistem Pengupahan Tenaga kerja ditinjau dari Prinsip Fiqh Muamalah dan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. (Suryayala: Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah).

خَيْرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ⁹⁵

Terjemahnya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah karena adil itu lebih dekat kepada taqwa. Dan bertqwalah kepada Allah, sungguh Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”

Keadilan menurut pendapat Paramita dal buku sumber daya manusia, dapat dibagi menjadi 4 yaitu:⁹⁶

Pertama, keadilan Eksternal, yaitu keadilan dalam menetapkan upah dengan melihat rata-rata upah yang diberikan oleh perusahaan lain. Pada PT. Jasa Hendra Mandiri dalam menentukan besaran upah selain dari perhitungan material dan harga tabung gas Elpiji 3 kg di pasaran juga mensurvei perusahaan-perusahaan lain yang sejenis mengenai rata-rata upah yang diberikan.

Kedua, Keadilan Internal, yaitu uoah yang diterima oleh seseorang bisa memiliki perbedaan sesuai dengan kemampuan kerja masing-masing karyawan. Hal ini juga berlaku di PT. Jasa Hendra Mandiri, dimana ditemukan perbedaan upah berdasarkan posisi Jabatan yang dipertanggung jawabkan.

Ketiga, Keadilan Perorangan, yaitu keadilan pembayaran perorangan dibandingkan dengan penghasilan rekan kerjanya dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan berdasarkan kinerja perorangan. Dalam PT. Jasa Hendra Mandiri pemberian upah didasarkan pada sistem jangka waktu yaitu upah diterima tiap awal bulan. Maka, karyawan yang bekerja dibidang yang sama akan menerima upah yang sama.

Keempat, Keadilan Prosedural, yaitu keadilan dalam pross dan prosedur yang digunakam untuk mengambil keputusan berkenan dengan alokasi gaji. Pemilik PT. Jasa Hendra Mandiri mempertimbangkan segala

⁹⁵ Al-Qur'an Kementerian agama Republik Indonesia, Q.s Al-Maidah:8

⁹⁶ Edwin Hadiyan, Jurnal “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Fiqh Muamalah dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, (Suryalaya, Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Latifah Mubarokiyah).

aspek dalam menentukan dan menetapkan besaran upah yang akan diberikan kepada karyawan dan tidak akan mengurangi jumlah upah apabila karyawan melaksanakan tanggungjawabnya.

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing dari mereka tidak ada dirugikan, ayat diatas menegaskan bahwa pengupahan yang adil yang dimiliki oleh suatu perusahaan dalam memberikan upah akan berimbang pada kesejahteraan para pekerja, sehingga kebutuhan pangan, sandang dan papan akan tercukupi, jika para pekerja tidak menerima upah secara adil maka akan berdampak dalam proses produksi dan juga akan mempengaruhi standar kehidupanpekerja serta keluarganya, selain itu ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan di antara mereka yang pastinya akan merugikan perusahaan.

b. Kelayakan

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi kelayakan. Layak yang dimaksud disini dilihat dari tiga aspek yaitu: mencakupi pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan(tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak menguranginya.

Hasil wawancara penulis dengan bapak Abd Kadir, beliau mengatakan: "upah disini belum mencukupi kebutuhan sehari-hari apalagi saya sudah berkeluarga memiliki banyak tanggungan, anak saya juga sudah bersekolah untuk memenuhi kebutuhan sekolah anak ya tidak cukup dengan upah yang saya terima."⁹⁷

Hal senada juga dikatakan oleh bapak A. Surahman selaku welder, beliau mengatakan:

"upah disini tidak cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari dek karena saya juga memiliki istri dan anak yang menjadi tanggung jawab saya sebagai seorang suamidik. Jadi saya tidak bisa hanya menggandakan gaji dari sini makanya saya memiliki pekerjaan sampingan"⁹⁸

Berdasarkan wawancara penulis menyimpulkan bahwa upah yang diberikan kepada pekerja di PT. Jasa Hendra Mandiri masih belum layak hal ini sebagaimana dalam prinsip akad *Ijarah* salah satunya kelayakan, dimana kelayakan yang dimaksud adalah seharusnya dapat memenuhi pangan,

⁹⁷ Abd Kadir, Operator, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023

⁹⁸ A Surahman, Operator/ Welder, wawancara di PT. Jasa Hendra Mandiri tanggal 21 juni 2023

sandang dan papan. Pak A. Surahman yang memiliki istri satu dan 2 anak diantaranya 1 anak masih duduk di bangku sekolah menengah atas dan anak yang terakhir berusia 3 tahun. Pendapatan yang dihasilkan menjadi buruh di PT. Jasa Hendra Mandiri ini hanya cukup untuk kehidupan sehari-hari akan tetapi untuk mencukupi biaya untuk anak seperti biaya sekolah, kebutuhan bayi dan uang belanja harus mencari pekerjaan lain.⁹⁹

Islam menginginkan upah yang diterima adil dan layak dan dengan ukuran yang patut dan serta upah juga harus memasukkan nilai moral atau kemanusiaan sehingga menjamin kesejahteraan dan kemashalatan umum sehingga upah yang ditetapkan mampu mencukupi kebutuhan pokok (*dharuriyyah*), seperti sandang, pangan, papan, pendidikan dan kesehatan para pekerja dengan baik dan layak. Penetapan upah pekerja didasarkan pada manfaat atau jasa yang telah diberikan seseorang terhadap perusahaan.

Kedua teori keadilan merupakan prinsip asasi yang sangat ditekankan dalam islam. Perintah berbuat adil dinyatakan tidak kurang dari 56 ayat-ayat dalam Al-Qur'an, terutama dalam konteks penegakan hukum. misalnya, dalam firman Allah Swt;

﴿وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾

Terjemahnya:

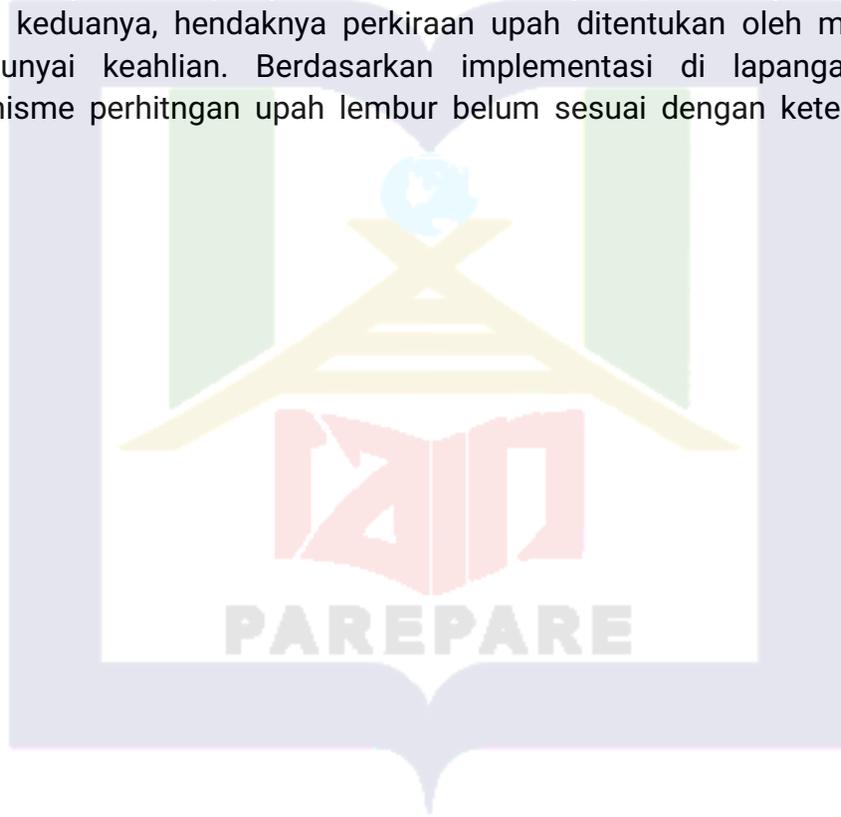
"...apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil..."(Qs. An-Nisa: 58)

Keadilan diwujudkan dengan memperlakukan semua manusia secara sama serta memposisikan mereka sesuai dengan sifat dan kondisinya masing-masing. Setiap orang yang mempunyai prestasi berhak mendapatkan *reward* (hadiah atau pujian), sebagaimana setiap orang yang bersalah berhak atau wajib mendapatkan *punishment* (hukuman atau sanksi). Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima. Keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil serta layak, kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja/ buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup

⁹⁹ Hasil wawancara dengan Bapak A. Surahman Operator/Welder PT. Jasa Hendra Mandiri, Pada Tanggal 21 Juni 2023

layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.

Umat islam pada masa sahabat ber*ijma* bahwa *ijarah* adalah boleh, karena manusia membutuhkan kemanfaatan suatu barang seperti kebutuhan mereka kepada barang itu sendiri. Akan tetapi, *syara* merupakan sejumlah jaminan terhadap hak *ajjir* (orang yang dipekerjakan dengan upah), yaitu kerelaan dan persetujuan, keadilan atau profesionalitas, dan *urf* (kebiasaan yang berlaku, *common law*). Agar hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka islam mengaturnya secara jelas dan terperinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijratul ajir* (kontrak kerja). pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dengan pekerja. Apabila terjadi perselisihan antara keduanya, hendaknya perkiraan upah ditentukan oleh mereka yang mempunyai keahlian. Berdasarkan implementasi di lapangan tersebut mekanisme perhitungan upah lembur belum sesuai dengan ketentuan *Akad ijarah*.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai praktik pengupahan tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Baukiki Kota Parepare dan Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan dan Akad *Ijarah*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Praktik pengupahan tenaga kerja PT. Jasa Hendra Mandiri menggunakan sistem jangka waktu. Dimana para buruh diberikan upah setiap awal bulan sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja yang terdiri dari gaji pokok, uang makan dan upah lembur.
2. Pembayaran upah lembur karyawan/ buruh yang dilaksanakan oleh PT. Jasa Hendra Mandiri di Kec. Bacukiki Kota Parepare sebagaimana yang diatur dalam kontrak kerja Nomor: **031/HRD/SKP-Karyawan/II/2018** yang ditinjau dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 adalah belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan ketentuan dikarenakan upah dengan jam kerja tidak seimbang terutama dalam hal upah lembur sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 88 yang menjelaskan bahwa *"setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*.¹⁰⁰ Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa *pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain* Pasal 1 ayat (3), serta pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan *upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang*

¹⁰⁰ Undang-Undang Ketenagakerjaan

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

3. Sistem pengupahan tenaga kerja di PT. Jasa Hendra Mandiri berdasarkan perspektif akad *ijarah* belum sesuai dengan prinsip-prinsip akad *ijarahnya* yaitu adil dan layak. Adil yang dimaksud pada PT. Jasa Hendra Mandiri dalam pemberian upah kerja lembur oleh perusahaan, dirasa tidak adil karena adanya pekerjaan di luar jam kerja normal (kerja lembur) tanpa adanya upah yang seharusnya menjadi hak bagi buruh. Sedangkan ketidaklayakannya karena upah yang diberikan belum mampu memenuhi kebutuhan hidup para buruh sehingga mereka mencari pekerjaan lain untuk memenuhi kehidupannya.

B. Saran

1. Pelaku usaha sebaiknya melaksanakan kewajibannya dalam hal pembayaran upah lembur kepada pekerja/buruh dikarenakan upah lembur tersebut sangat penting bagi pekerja/buruh guna keberlangsungan hidupnya maupun keluarganya
2. Pelaku usaha sebaiknya melakukan kewajibannya dalam pembayaran upah lembur kepada pekerja/buruh agar nantinya tidak terjadi sebuah konflik dalam hubungan kerja mengenai hak pekerja dalam memperoleh upah lembur.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim.

A'la Umi, "*Prinsip-prinsip Pemberian Upah Menurut Syariah Islam*", (Jurnal Al-Mudarris), Vol. 5, No. 1, Tahun 2020.

Asiah Zumrotul, "*Analisis Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Pada Industri Tahu di Desa Jatisari Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang*", (18 Februari 2023).

Abdul Ruslan Ghafur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Sukabumi; Arjasa Pratama, 2020

Abdullah Ahmad, *Pinjam Kredit Dalam Perspektif Pendidikan Islam*, (Jurnal Hukum Ekonomi Syariah, 2019

Adisu Edytus, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung, Cet-1, Jakarta; Forum Sahabat*

Anugrah Ade, *Analisis Perhitungan dan Pencatatan Upah Lembur Pada PT.. Semen Bosowa Maros*, Economics Bosowa Journal, Edisi XXII November 2017

Anugrah Syafaat Pradana, *Pokok-Pokok Hukum Pemerintah Daerah*, (Depok; Rajawali Pers, 2018)

Aswar, Saifuddin, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2000.

Ayu Dewa Mirah Octaviani, Wayan Suardana, "Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur", (23 Februari 2023)

Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka CiPT.a, 2018

Dewi Sri Yusuf, *Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam*, Vol. 10 No.2, jurnal Al-Ulum, Desember 2010

- Ghofur Abdul, *Analisis Praktik Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jurnal Ilmiah Hukum Justicia), Vol. 12, No. 2, Tahun 2018
- Handayani Fifi, "Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Upah Kerja Mesin *Combine Harvester* di Marioriawa Kab. Soppeng", (Skripsi Sarjana, Jurusan Syariah dan Ilmu Hukum Islam, Parepare, 2021).
- Handayani Fitri Ningsih, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung*, (Skripsi-IAIN Salatiga, Salatiga, 2018)
- Hasyim Hasanuddin, *Filsafat Hukum*, (Parepare: CV Kaafah Learning Center, 2019)
- Ismiyatun, *Sistem pengupahan Karyawan Peternak Burung Puyuh di Kolekan Beku Kecamatan Karangnom Kabupaten Klaten Dalam Perspektif Akad Ijarah*, (Skripsi-IAIN Surakarta, 2018)
- Karang, "Sistem Pengupahan Batu Bata Terhadap Pekerja Anak Dibawa Umur di Lappa-Lappae Suppa Kabupaten Pinrang (Analisis Hukum Ekonomi Islam)", (Skripsi Sarjana, Jurusan Syariah dan Ilmu Hukum Islam, Parepare, 2021)
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, Pasal 1, Angka 1.
- Lamijan dan Jamal Wiwoho, *Upah Kerja dan Keadilan "Suatu Tinjauan Teoritis"*, Jawa Tengah; CV Pena Persada, 2021
- Lamijan dan Jamal Wiwoho, *Upah Kerja dan Keadilan "Suatu Tinjauan Teoritis"*, Jawa Tengah; CV Pena Persada, 2021.
- Made I Udiana, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Cet. I, Udaya University Press, Denpasar, 2018
- Mubarok Jaih dan Hasanuddin, *Fiqh Muamalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah*, Bandung; Simbiosis Rekatama Media, 2018

- Mufti Moh. Asshidiqi, *Analisis Hukum Islam dan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Penagguhan Pembayaran Upah Minimum di CV Jaya Mandiri Surabaya*, (Skripsi-IAIN Sunan Ampel, Surabaya, 2013).
- Muhammad Eds Kamal Zubair, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Parepare; IAIN Parepare Nusantara Perss, 2020
- Mulyana Deddy, *Metode Penelitian Kualitatif*, Cet, VI; Bandung: PT. Remaja Roskadarya, 2018
- Novi Ika Nur Hidayanti, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum islam dan Hukum Positif*, Az- Zaqra', Vol. 9, No. 2, 2017
- Nurhayati dan Ali Imran Sinaga, *Fiqh dan Ushul Fiqh*, Jakarta, Prenadamedia Group, 2019
- Nurmila Ramadhani, "Pelaksanaan *Affirmative Action* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 22-24/PUU-VI/2008 di KPU Kota Parepare.1 Peraturan No. 102/Men/VI/2004 Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi Republik Indonesia tentang Lembur dan Kompensasi Lembur
- Rahman Abd al-Jaziri, *Kitab al-fiqh 'ala Mazahib al- arba'ah*, Mesir; Maktabah Tijariah Kubra, t.t.,
- Ramadhani Nurmila, "Pelaksanaan *Affirmative Action* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 22-24/PUU-VI/2008 di KPU Kota Parepare, (Analisis Siyasa Dusturiyah)", (Skripsi Sarjana, Jurusan Syariah dan Ilmu Hukum Islam, Parepare, 2021)
- Riyadi Fuad, *Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*, (Iqtishadia, Vol. 8, No. 1, 2018), h. 7
- Rohmaniyah Wasilatur, Abd Wahed, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT.. Raja Grafindo Persada, 2019
- Sara Ermila Devi, 'Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam, (Studi Kasus PT.. LNK Langkat Nusantara Kepong)', (21 Februari 2023)
- Sarwat Ahmad, *Ensiklopedia Fiqih Indonesia 7: Muamalat*, Jakarta: PT..

- Gramedia Pustaka Utama, 2018
- Setiawan Wawan Anwar, "Analisis Hukum Ekonomi Syariah Tentang Pendapatan Hasil Barang Tarikan di Kantor Kreadit Plus Kota Parepare", (Skripsi Sarjana, Juran Syariah dan Ilmu Hukum Islam, Parepare, 2022
- Subagyo Joko, *Metode Penelitian, Edisi III, Cet, III*; Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2007
- Sugiono, *Memahami Penelitian Kuantitatif, Cet. VI*; Bandung: Alfabeta, 2018
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Suharnoko, *Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus*, Jakarta; Kencana, 2019.
- Suheri Anna, *Wujud Keadilan Dalam Masyarakat di Tinjau dari Prespektif Hukum Nasional*, Jurnal Morality 4.1 (2018).
- Sulfiani, "Analisis Sistem Pengupahan Terhadap Pemetik Cengkeh di Ogoamas I Kab. Donggala (Perspektif Hukum Ekonomi Islam).
- Sutrisno Bambang, *Remunerasi Berdasarkan undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jurnal Hukum Lus Quia lustum), Vol. 27, No. 1, Tahun 2020
- Syukur Ahmad, *Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam*, (Universium, Vol. 9, No. 1, 2017
- Team Pustaka Poenix, *Kamus Besar Indonesia Baru*, Jakarta: PT.. Media Pustaka Poenix, 2007
- UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan*, 2015, Sinar Grafika, Jakarta
- Wikipedia: *Tentang Teori Keadilan*
- Yasyfa Hasna, Deddy Effendy, *Pembayaran Upah Lembur di PT.. X Kabupaten Bandung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*, Bandung Conference Series: Law Studies, Vol. 2, No. 1,

Tahun 2022

Yetniwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*, *Mimbar Hukum*, Vol.2 , No. 1, 2017

Yulia Fitriani, "*Analisis sistem Penetapa Upah Tenaga Kontrak dan Keadilannya Dengan Resiko Kerja Menurut Konsep Akad Ijarah 'ala Al-'Amal (Studi Penelitian Pada Sosial Aceh)*", (21 Februari 2023).

Zaenal H. Asikin, H. Agusfian Wahab, Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-8, Jakarta: PT.. Raja Grafindo Persada, 2010.



SRN IP0000482



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmpstsp@pareparekota.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 482/IP/DPM-PTSP/6/2023

Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
 3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

M E N G I Z I N K A N

KEPADA
 NAMA : **NURHIDAYATULLAH RAHMA**

UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**
 Jurusan : **HUKUM EKONOMI SYARIAH**

ALAMAT : **JL. P. CANGGE BILALANG PAREPARE**
 UNTUK : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **ANALISIS PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH TENAGA KERJA PT. JASA HENDRA MANDIRI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN AKAD IJARAH**

LOKASI PENELITIAN : **PT. JASA HENDRA MANDIRI**

LAMA PENELITIAN : **05 Juni 2023 s.d 10 Juli 2023**

a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
 b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**
 Pada Tanggal : **12 Juni 2023**

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE



Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM
Pangkat : Pembina Tk. 1 (IV/b)
NIP : 19741013 200604 2 019

Biaya : Rp. 0.00

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPSTSP Kota Parepare (scan QRCode)







**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B-1399/In.39/FSIH.02/PP.00.9/05/2023

Lamp. : -

Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Di

Tempat

Assalamu Alaikum Wr.wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswal Institut Agama Islam Negeri Parepare:

Nama : NURHIDAYATULLAH RAHMA
Tempat/ Tgl. Lahir : Parepare, 16 Juli 2001
NIM : 19.2200.054
Fakultas/ Program Studi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/
Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : Lemoe, Kec. Bacukiki, Kota Parepare.

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul:

“Analisis Praktik Pembayaran Upah Tenaga Kerja PT. Jasa Hendra Mandiri
Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Akad Ijarah”

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Mei sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr.wb.

Parepare, 22 Mei 2023

Dekan,


Dr. Rahmawati, S. Ag., M.Ag.
NIP. 19760901 200604 2 001



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 100 / ~~SM~~ / VII / 2023

Lamp : -

Urgensi : Segera

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Nurhidayatullah Rahma

NIM : 19.2200.054

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Universitas : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

Judul Penelitian : Analisis Praktik Pembayaran Upah Tenaga Kerja PT. Jasa Hendra Mandiri
Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Akad *Ijarah*

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Jasa Hendra Mandiri Jl. M. Yusuf No. 8 Kelurahan
Lemoe Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

Demikian untuk diketahui seperlunya, TERIMA KASIH

Parepare, 22 Juli 2023

Manajer



PT. JASA HENDRA MANDIRI
Parepare Sulawesi Selatan

Muhammad Sahrul Y

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AYYUB .
Jabatan/ Pekerjaan : OPERATOR
Alamat : PERUMAHS WAKKĒĒ.

Menerangkan bahwa telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari Nurhidayatullah Rahma, yang sedang melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Praktik Pembayaran Upah Tenaga Kerja PT. Jasa Hendra Mandiri Perspektif Undang Undang Ketenagakerjaan dan Akad Ijarah ”

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 21 Juni 2023

Yang bersangkutan


AYYUB

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUH. ADI SAPUTRA

Jabatan/ Pekerjaan : DRIVER / OPERATOR

Alamat : BATAKEMADPE

Menerangkan bahwa telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari Nurhidayatullah Rahma, yang sedang melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Praktik Pembayaran Upah Tenaga Kerja PT. Jasa Hendra Mandiri Perspektif Undang Undang Ketenagakerjaan dan Akad Ijarah”

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 21 Juni 2023

Yang bersangkutan



MUH. ADI SAPUTRA

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : A. SURAHMAN

Jabatan/ Pekerjaan : OPERATOR/ WELDER

Alamat : SONENANG

Menerangkan bahwa telah memberikan keterangan wawancara kepada saudara Nurhidayatullah Rahma, yang sedang melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Praktik Pembayaran Upah Tenaga Kerja PT. Jasa Hendra Mandiri Perspektif Undang Undang Ketenagakerjaan dan Akad Ijarah ”

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 21 JUNI 2023

Yang bersangkutan


A. SURAHMAN

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUH. SAHRED Y
Jabatan/ Pekerjaan : MANAGER
Alamat : Jl. Sero MUH. YUSUF

Menerangkan bahwa telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari Nurhidayatullah Rahma, yang sedang melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Praktik Pembayaran Upah Tenaga Kerja PT. Jasa Hendra Mandiri Perspektif Undang Undang Ketenagakerjaan dan Akad Ijarah ”

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 20 JUNI 2023

Yang bersangkutan

MUH. SAHRED Y

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

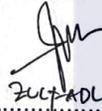
Nama : ZULFADLI
Jabatan/ Pekerjaan : OPERATOR
Alamat : UDUPU-LEPO

Menerangkan bahwa telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari Nurhidayatullah Rahma, yang sedang melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Praktik Pembayaran Upah Tenaga Kerja PT. Jasa Hendra Mandiri Perspektif Undang Undang Ketenagakerjaan dan Akad Ijarah**”

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 21 JUNI 2023

Yang bersangkutan


ZULFADLI

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : STU WAHYUNI
Jabatan/ Pekerjaan : ADMIN STAFF
Alamat : Jl. LAJPA

Menerangkan bahwa telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari Nurhidayatullah Rahma, yang sedang melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Praktik Pembayaran Upah Tenaga Kerja PT. Jasa Hendra Mandiri Perspektif Undang Undang Ketenagakerjaan dan Akad Ijarah "

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 21 Juni 2023

Yang bersangkutan



STU WAHYUNI

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ABD KADIR
Jabatan/ Pekerjaan : KEP PRODUKSI / OPERATOR.
Alamat : SUMPANE

Menerangkan bahwa telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari Nurhidayatullah Rahma, yang sedang melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Praktik Pembayaran Upah Tenaga Kerja PT. Jasa Hendra Mandiri Perspektif Undang Undang Ketenagakerjaan dan Akad Ijarah**”

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

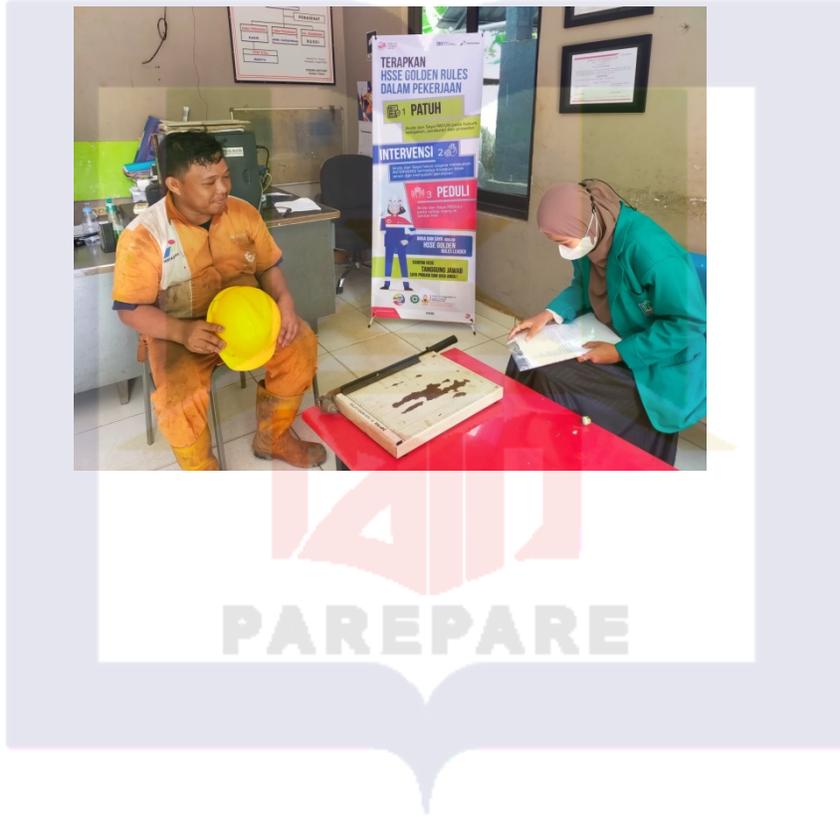
Parepare, 21 JUNI 2023

Yang bersangkutan


ABD KADIR

DOKUMENTASI







BIOGRAFI PENULIS

Nurhidayatullah Rahma adalah penulis pada skripsi ini. Penulis lahir dari orang tua bernama Muh Ramli dan Tarni. Anak kelima dari tujuh bersaudara. Penulis dilahirkan di kota Parepare Sulawesi Selatan pada tanggal 16 Juli 2001. Penulis mulai menempuh pendidikan di SD Negeri 76 Parepare pada tahun 2007-2013 selama 6 tahun. Melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Pesantren Al-Badar Parepare pada tahun 2014-2016 selama 3 tahun. Kemudian melanjutkan sekolah menengah atas di Madrasah Aliyah Pesantren Al-Badar Parepare pada tahun 2017-2019 selama 3 tahun. Saat ini penulis sedang menempun perguruan tinggi tepatnya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada tahun 2019 dengan mengambil program studi Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam. Penulis juga pernah melakukan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di Kantor Pengadilan Agama Enrekang dan melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) di Kabupaten Pinrang Kecamatan Lembang.

Penulis memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dengan mengajukan tugas akhir berupa skripsi dengan judul **“Analisis Praktik Pembayaran Upah Tenaga Kerja PT. Jasa Hendra Mandiri Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Akad Ijarah”**

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah swt dan seluruh pihak yang telah membantu atas terselesaikannya skripsi ini dan semoga skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.