

SKRIPSI

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP SISTEM
GAJI KARYAWAN DI PT. WIRACOM CELEBES KOTA
PAREPARE**



Oleh:

Kurniawan

Nim. 15.2200.121

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**

PAREPARE

2022

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP SISTEM
GAJI KARYAWAN DI PT. WIRACOM CELEBES KOTA
PAREPARE**



Oleh:

Kurniawan

Nim. 15.2200.121

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
pada Program Studi Muamalah 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 (IAIN)
PAREPARE**

2022

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP SISTEM GAJI
KARYAWAN DI PT. WIRACOM CELEBES KOTA PAREPARE**

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai
Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

**Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)**

Disusun dan diajukan oleh

**KURNIAWAN
NIM. 152200.121**

Kepada

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2022

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap
Sistem Gaji Karyawan Di Pt. Wiracom Celebes
Kota Parepare


Nama : Kurniawan

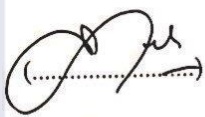
Nim : 15.2200.121

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
No. 1865/2021

Pembimbing Utama : Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. 
NIP. : 197301292005011004

Pembimbing Pendamping : Dr. Hj. Saidah, S.HI, M.H.
NIP. : 197903112011012005 

Mengetahui:
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam



Dr. Rahmawati, M.Ag.
NIP. 197609012006042001

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap
Sistem Gaji Karyawan Di Pt. Wiracom Celebes
Kota Parepare
Nama : Kurniawan
Nim : 15.2200.121
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
No. 1865/2021
Tanggal Kelulusan : 05 Agustus 2022

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. (Ketua)

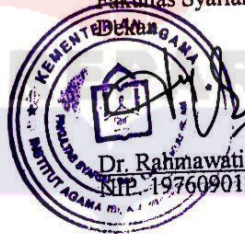
Dr. Hj. Saidah, S.HI, M.H. (Sekertaris)

Dr. Hj. Muliati, M. Ag. (Anggota)

Hj. Sunuwati., Lc. M.HI (Anggota)



Mengetahui:
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam



Dr. Rahmawati, M.Ag.
NIP. 197609012006042001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt berkat hidayah, taufik, dan perlindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar “Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam” Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis menghaturkan terimakasih yang setulus – tulusnya kepada ibunda dan ayahanda, dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis juga telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari dan Bapak selaku Pembimbing Utama dan Pendamping, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan banyak terimakasih.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Hannani, M.Ag sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Rahmawati, M.Ag sebagai Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam yang telah banyak memberikan tenaga dan pemikirannya dalam memimpin Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, sehingga sampai saat ini masih menjadi Fakultas yang paling sukses dan diminati oleh para calon mahasiswa baru.
3. Bapak Rustam Magun Pikhulan, S.H., M.H sebagai Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah yang telah banyak member dukungan kepada kami sebagai mahasiswa jurusan Hukum Ekonomi Syariah.
4. Bapak dan Ibu dosen, Prodi Hukum Ekonomi Syariah yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.

5. Kepala Akademik dan Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh stafnya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh informan penulis di Kantor Jasa Raharja Parepare, sebagai lokasi penelitian, baik dari karyawan kantor, dan dari pihak pemerintah Kota Parepare dalam hal ini Kantor Dinas Permodalan yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis, yang sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Seluruh keluarga besar saya yang selalu memberikan semangat dan doa selama ini sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada sahabat saya Nurul Nurfadila yang selalu memberikan bantuan dan motivasi- motivasinya selama ini. Penulis mengucapkan Terima Kasih.
9. Semua teman – teman mahasiswa Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, terkhusus Prodi Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2015 yang telah memberikan dorongan, semangat dan perhatian kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moral maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah Swt berkenaan menilai segala kebajikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

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

Parepare, 20 Juli 2022

Penulis



KURNIAWAN

15.2200.121



vii

 Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

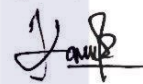
Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Kurniawan
NIM : 15.2200.121
Tempat/Tanggal Lahir : Parepare/04 September 1996
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Judul Skripsi : TINJAUAN HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP
SISTEM GAJI KARYAWAN DI PT. WIRACOM
CELEBES KOTA PAREPARE

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain sebagian, atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 20 Juli 2022
Yang Menyatakan



KURNIAWAN
15.2200.121

ABSTRAK

, “*Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Gaji Karyawan Di Pt. Wiracom Celebes Kota Parepare*” (dibimbing oleh)

Penelitian ini membahas tentang. sistem gaji karyawan di pt. wiracom celebes kota parepare Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk Mengetahui Sistem Gaji Karyawan Di PT. Wiracom Celebes dan Mengetahui Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Gaji Karyawan Di PT. Wiracom Celebes Kota Parepare

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data bersifat Field Research (Penelitian Lapangan) yang diperoleh melalui data-data yang bersifat primer dan sekunder . teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik data, verifikasi data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa. 1). Sistem gaji karyawan di PT.Wiracom Celebes adalah dengan sistem transfer melalui rekening Bank Mandiri. Penggajian di PT.Wiracom Celebes menggunakan sistem gapok atau gaji pokok. Bagi seluruh karyawan lembur ataupun tidak lembur gajinya tetap sama atau dalam artian hanya mendapatkan gaji pokok. 2) Tinjauan hukum ekonomi Islam terhadap sistem gaji di PT.Wiracom Celebes tidak sesuai dengan hukum ekonomi Islam dimana pihak karyawan yang sangat dirugikan, di tuntutan untuk bekerja lembur tanpa adanya tambahan gaji lembur dan tidak ada akad yang sah

Kata Kunci : Tinjauan, Hukum, Ekonomi, Islam, Gaji, Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II.....	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Penelitian Relevan	6
B. Tinjauan Teoretis	8
1. Teori Upah (<i>Ijarah</i>).....	8
2. Dasar Hukum Upah (<i>Ijarah</i>)	10
3. Syarat dan Rukun Upah (<i>Ijarah</i>).....	13
4. Macam-macam Upah (<i>Ijarah</i>).....	19
5. Pembatalan dan Rusaknya Upah (<i>Ijarah</i>)	21
6. Prinsip Keadilan Dalam Upah	22
7. Penggolongan Upah	24
8. Waktu Pembayaran Upah.....	24
9. Prinsip - Prinsip Manajemen Upah	25
10. Asas – Asas Upah	27

C. Kerangka Konseptual	28
D. Karangka Pikir	29
BAB III	30
METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Fokus Penelitian	31
D. Jenis dan Sumber Data	31
1. Sumber Data Primer	31
2. Sumber Data Sekunder	32
E. Teknik Pengumpulan Data	32
3. Observasi	33
4. Wawancara	33
F. Uji Keabsahan Data	34
1. Kredibilitas	34
2. Transferabilitas	34
3. Dependabilitas	34
4. Konfirmabilitas	34
G. Teknik Analisis Data	35
1. Pengumpulan Data	35
2. Reduksi Data	35
3. Penyajian Data	35
BAB IV	37
HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Sistem Gaji Karyawan di PT. Wiracom Celebes	37
B. Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Gaji Karyawan di PT. Wiracom Celebes Kota Parepare	49
BAB V	60
PENUTUP	60

A. Simpulan 60
B. Saran..... 60
DAFTAR PUSTAKA I



DAFTAR GAMBAR

NO	Judul Gambar
1	Kerangka Pikir
2	Dokumentasi



DAFTAR LAMPIRAN

NO	Judul Lampiran
1	Surat Izin Penelitian dari PEMDA
2	Surat Surat Izin Penelitian dari Kampus
3	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
4	Outline Pertanyaan
5	Surat Keterangan Wawancara
6	Dokumentasi Wawancara
7	Biografi Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan sosial yang paling dominan dalam kehidupan manusia adalah hubungan ekonomi. Karena untuk memudahkan pemenuhan segala kebutuhan hidupnya, manusia memerlukan bantuan orang lain, terutama dalam hal kehidupan modern dimana kehidupan manusia sudah mengarah pada spesialisasi profesi dan produksi. Dalam hubungan ekonomi kegiatan tukar menukar terjadi dalam sebuah proses yang dinamakan transaksi. Secara hukum transaksi adalah bagian dari kesepakatan perjanjian, sedangkan perjanjian bagian dari perikatan.¹

Salah satu kegiatan manusia dalam lapangan muamalah ialah *ijarah*. Menurut bahasa, *ijarah* berarti upah atau ganti atau imbalan. Karena itu, lafaz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas. Kalau sekiranya kitab-kitab Fiqh selalu menerjemahkan kata *ijarah* dengan sewa-menyewa, maka hal tersebut tidak selamanya diartikan menyewa sesuatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti yang luas.²

Menurut istilah, *ijarah* adalah kontrak atas jasa atau manfaat yang memiliki nilai ekonomis, diketahui, legal, diserahkan terimakan kepada orang lain, dengan menggunakan upah yang diketahui.³ Selain itu, *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah

¹Alimin, *Etika dan Perlindungan Konsumen Dalam Ekonomi Islam* (Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta, 2004), h.153.

²Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), h.29.

³Tim Laskar Pelangi, *Metodologi Fiqh Muamalah* (Kediri: Lirboyo Press, 2013), h.278.

tertentu. Hal ini sama artinya dengan menjual manfaat sesuatu benda, menjual *'ayn* dari benda itu sendiri. Kelompok Hanafiyah mengartikan ijarah dengan akad yang berisi pemanfaatan manfaat tertentu dari suatu benda yang diganti dengan pembayaran dalam jumlah yang disepakati. Dengan istilah lain dapat pula disebutkan bahwa *ijarah* adalah salah satu akad yang berisi pengambilan manfaat sesuatu dengan jalan penggantian.⁴

Pada prinsipnya setiap orang yang bekerja pasti akan mendapat imbalan dari apa yang dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Sehingga terciptalah suatu keadilan diantara mereka. Allah swt berfirman dalam QS. Al-Jaatsiyah ayat 22:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (٢٢)

Terjemahnya:

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.”⁵

Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi. Prinsip tersebut terangkum dalam sebuah hadits Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan Imam *Al-Baihaqi*, “Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan.

Seiring dengan terciptanya hubungan kerja antar pemberi kerja dan pekerja menimbulkan adanya hak dan kewajiban yang harus mereka terima dan mereka penuhi. Diantara hak yang harus diterima oleh pemberi kerja adalah memperoleh hasil kerja dari pekerja yang baik, sedangkan kewajiban yang harus dipenuhinya

⁴Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), h.30.

⁵Kementerian Agama RI, *Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah dan Penafsir Alqur'an, Alqur'an dan Terjemahannya*, (Semarang:Asy-Syifa',1998),h.720.

adalah memberi upah kepada para pekerja. Di dalam Islam hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja disebut dengan *ijarah*. Pekerja adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Islam menekankan perlunya keadilan dalam segala hal, yang salah satunya mengenai keadilan dalam waktu kerja kepada pekerja. Keadilan dalam arti ini adalah pihak yang terdzalimi antar kedua pihak maka besaran upah dalam mempekerjakan seorang pekerja harus jelas dan disepakati oleh kedua belah pihak, baik dari pemilik usaha maupun pekerja.⁶

Pemerintah juga sudah mengatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan telah dijelaskan bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. kebijakan pengupahan tersebut diantaranya yaitu upah minimum, upah lembur, dan juga bentuk dan pembayaran upah.

Secara universal, praktek pengupahan ini hendaknya memenuhi konsep keadilan dan tidak merugikan salah satu pihak, baik itu buruh ataupun majikan. kemudian bentuk dari keadilan tersebut juga sangat banyak, keadilan dalam hal jam kerja, keadilan dalam hal jumlah upah. Keadilan dalam porsi kerja dan keadilan

⁶Adiwarman Azhar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012),h.359.

dalam hal jaminan kesejahteraan lainnya. Namun praktiknya di lapangan, dewasa ini banyak sekali praktik sistem pengupahan yang kurang tepat dengan aturan sehingga muncullah berbagai permasalahan yang terkadang menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para buruh atau karyawan.

Gaji atau upah merupakan peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), karena upah menjadi pendapatan mendasar untuk pemenuhan kebutuhan hidup dan menjadi salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Untuk menentukan upah, Syariat Islam telah menetapkan sejumlah persyaratan ketika mengadakan kesepakatan akad (kontrak kerja), diantaranya adalah upah harus berupa harta yang memiliki nilai, jelas dan diketahui spesifikasinya oleh pihak pekerja serta kadar dan sifat, sama halnya seperti harga dalam jual beli. Akan tetapi berbeda dengan di PT. Wiracom Celebes dimana tidak ada kontrak kerja mengenai pengupahan atau gaji karyawan sehingga baik karyawan lembur atau tidak, gajinya tetap sama. Dari hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana “Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Gaji Karyawan di PT. Wiracom Celebes Kota Parepare”.

B. Rumusan Masalah

Adapun masalah yang diangkat oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Gaji Karyawan di PT. Wiracom Celebes?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Gaji Karyawan di PT. Wiracom Celebes Kota Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Sistem Gaji Karyawan Di PT. Wiracom Celebes.
2. Untuk Mengetahui Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Gaji Karyawan Di PT. Wiracom Celebes Kota Parepare.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat menjadikannya bagi banyak pihak, diantaranya:

- 1 Bagi PT. Wiracom Celebes

Agar menjadi bahan pertimbangan bagaimana seharusnya sistem upah atau gaji karyawan.

- 2 Bagi Karyawan PT. Wiracom Celebes, agar semua karyawan PT. Wiracom Celebes mengetahui sistem pengupahan yang sesuai Syariat.
- 3 Bagi Peneliti, sebagai media untuk mengaplikasikan teori yang didapat dengan realisasi yang terjadi di dalam dunia beragama, serta sebagai pemahaman baru terhadap proses penggajian karyawan yang sesuai dengan Syariat.
- 4 Bagi Peneliti Yang Akan Datang, sebagai bahan perbandingan dan informasi serta sebagai referensi untuk peneliti yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Dari penelusuran yang telah dilakukan oleh penulis, maka terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian yang dikaji oleh penulis. Adapun penelitian tersebut berupa jurnal penelitian dan skripsi antara lain :

1. Ramdan Fawzi yang meneliti tentang “Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Terhadap Sistem Pemberian Gaji Karyawan” Gaji merupakan ketetapan yang harus ada dan menjadi suatu kewajiban untuk dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya, dari gaji tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memajukan perusahaan. Gaji sangat penting peranannya, karena mampu memberikan kesejahteraan hidup para karyawan. Jika gaji yang diberikan tidak sesuai maka karyawan tidak akan bisa hidup dengan baik dan sejahtera. Karena karyawan bekerja semata-mata hanya untuk mendapatkan gaji/upah yang dihasilkan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ketentuan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 serta untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian gaji karyawan honorer pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Wibawa Mukti Kerta Raharja Pemerintahan Daerah Kabupaten Bandung Barat.⁷

⁷Ramdan Fawzi, *Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Terhadap Sistem Pemberian Gaji Karyawan*, Jurnal Hukum Ekonomi Syariah, Vol 6 No.2.

Dari hasil penelitian di atas terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian di atas dengan peneliti adalah metode penelitiannya sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Sedangkan perbedaan peneliti dengan penelitian di atas adalah penelitian di atas tempat penelitiannya.

2. Syafitri yang meneliti tentang “Pemotongan Gaji Oleh Perusahaan Menurut Hukum Perikatan dan Hukum Perikatan Islam” Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana sistem pemotongan gaji karyawan sebagai sanksi atas hilangnya barang perusahaan di Alfamart Mayang dan Bagaimana ketentuan hukum perikatan dan hukum islam tentang pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang perusahaan di Alfamart Mayang Mangurai, kel. kenali besar kec. alam barajo, kota jambi. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: Dasar dari pemotongan gaji karyawan yang telah diakibatkan hilangnya barang perusahaan di Alfamart Mayang Mangurai adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dibuat perusahaan dan ditanda tangani oleh karyawan secara sukarela, tanpa adanya paksaan. Di dalamnya memuat tentang hubungan antara perusahaan dan karyawan mengenai tata cara kerja, upah, hak dan kewajiban serta aturan-aturan lain yang berlaku di perusahaan. Jika terjadi barang rusak atau hilang akibat kelalaian karyawan dan hilangnya mencapai maksimal, maka seluruh karyawan secara bersamaan bertanggung jawab dengan dipotongnya gaji bulanan sesuai dengan jabatannya. Tinjauan hukum perikatan tentang pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang perusahaan itu boleh diberlakukan. Karena telah sah dan sesuai dengan Pasal

1320 KUH Perdata. Begitu juga menurut hukum islam, juga diperbolehkan karna terdapat perjanjian di awal.

Dari hasil penelitian di atas terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang terjadi antara penelitian di atas dengan peneliti adalah fokus penelitiannya, dimana penelitian di atas membahas tentang gaji pemotongan gaji karyawan, sedangkan peneliti membahas tentang sistem gaji karyawan tanpa kontrak. Adapun persamannya adalah metode penelitiannya sama-sama menggunakan metode kualitatif.

B. Tinjauan Teoretis

1. Teori Upah (*Ijarah*)

Upah dalam Islam dikenal dengan istilah *ijarah*. Secara Etimologi kata *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru'* yang berarti al-‘iwad yang dalam bahasa Indonesia berarti ganti atau upah.⁸ Sedangkan secara istilah *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) satu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Oleh karenanya, Hanafiyah mengatakan bahwa *ijarah* adalah akad atas manfaat disertai imbalan.⁹

Ijarah adalah “pemilikan jasa dari seorang yang menyewakan (*mu'ajjir*) oleh orang yang menyewa (*musta'jir*), serta pemilikan harta dari pihak *musta'jir* oleh seorang *mu'ajjir*. Dengan demikian, *ijarah* berarti merupakan transaksi terhadap jasa tertentu, dengan disertai kompensasi tertentu pula.¹⁰

⁸Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, (PT Alma'arif, Bandung), 1987, h 15

⁹Wahbah Az-Zuhaili, *Islam Wa Adillatuhu*, Jilid 5, (Gema Insani, Jakarta), 2011, h.387

¹⁰Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, (PT Alma'arif, Bandung), 1987, h 16

Ijarah dalam konsep awalnya yang sederhana adalah akad sewa sebagaimana yang telah terjadi pada umumnya. Hal yang harus diperhatikan dalam akad *ijarah* ini adalah bahwa pembayaran oleh penyewa merupakan timbal balik dari manfaat yang telah ia nikmati. Maka yang menjadi objek dalam akad *ijarah* adalah manfaat itu sendiri, bukan bendanya. Benda bukanlah objek akad ini, meskipun akad *ijarah* kadang-kadang menganggap benda sebagai objek dan sumber manfaat. Dalam akad *ijarah* tidak selamanya manfaat diperoleh dari sebuah benda, akan tetapi juga bisa berasal dari tenaga manusia. *Ijarah* dalam pengertian ini bisa disamakan dengan upah-mengupah dalam masyarakat.

Upah adalah sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam bidang produksi atau faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasa dalam produksi. Jika pekerja tidak menerima upah akan mempengaruhi standar kehidupan bagi para pekerja.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Upah yang diberikan kepada seseorang harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya juga cukup bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar.

Pemberian upah hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja. Karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak

yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

Akad yang sesuai dengan syari'ah adalah yang tidak mengandung *gharar* (ketidakpastian atau penipuan), *maysir* (perjudian), *riba* (bunga uang), *zhulm* (penganiayaan), *risywah* (suap), barang haram dan maksiat. Perjanjian akad mempunyai arti penting dalam kehidupan masyarakat. Ini merupakan dasar dari sekian banyak aktivitas keseharian kita. Melalui akad ini kita bisa melakukan berbagai kegiatan bisnis dan usaha kita dapat dijalankan. Seseorang lelaki dan perempuan saat disatukan dalam menjalani kehidupan dengan akad. Dengan adanya akad dapat memfasilitasi setiap orang dalam memenuhi kebutuhan dan kepentingannya yang tidak dapat dipenuhi tanpa bantuan dan jasa orang lain. Dapat dibenarkan bahwa akad adalah merupakan sarana sosial yang ada dan hidup dalam kehidupan bermasyarakat dengan makhluk sosial. Kenyataan ini menunjukkan bahwa betapa kehidupan kita tiada lepas dari akad (perjanjian), yang menjadikan sarana dalam memenuhi berbagai bentuk kepentingan. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa betapa pentingnya akad (perjanjian).¹¹

2. Dasar Hukum Upah (*Ijarah*)

Hampir semua ulama fikih sepakat bahwa *ijarah* disyariatkan dalam Islam. Adapun golongan yang tidak menyepakatinya, seperti Abu Bakar Al-Asham dan Ibnu Ulayyah. Dalam menjawab pandangan ulama yang tidak menyepakati *ijarah* tersebut. Ibnu Rusyd berpendapat bahwa kemanfaatan walaupun tidak berbentuk, dapat dijadikan alat pembayaran menurut kebiasaan (adat).

¹¹Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta), 2002, h. 114

Jumhur ulama berpendapat bahwa ijarah disyariatkan berdasarkan berdasarkan Al-Qur'an, Assunnah, dan ijma Allah swt dalam Q.S Al-Qashsh 3: 26-27 yang berbunyi:¹²

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemahnya:

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

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجَ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسْأَلَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Terjemahnya:

“Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik”¹³

Ayat di atas menerangkan bahwa ijarah telah disyariatkan oleh umat Islam, dalam ayat ini terdapat pernyataan seorang anak yang diucapkan kepada ayahnya untuk mengambil seorang untuk bekerja dan memberikan imbalan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan waktu dan manfaat yang dapat diterima oleh ayah tersebut.

Umat Islam pada masa sahabat telah berijma' bahwa *ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia. Segala sesuatu yang dapat mendatangkan manfaat, maka pekerjaan itu menjadi baik dan halal. Para ulama tak seorangpun yang membantah kesepakatan ijma' ini. Sebagaimana diungkapkan Sayyid Sabiq: “Dan atas

¹²Kementerian Agama RI, *Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah dan Penafsir Alqur'an, Alqur'an dan Terjemahannya*, (Semarang:Asy-Syifa',1998),h.911.

¹³Kementerian Agama RI, *Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah dan Penafsir Alqur'an, Alqur'an dan Terjemahannya*, (Semarang:Asy-Syifa',1998),h.911.

disyari'atkannya sewa menyewa umat Islam telah sepakat, dan tidak dianggap (serius) pendapat orang yang berbeda dengan kesepakatan ijma' para ulama ini, karena *Al-ijarah* merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.

Upah merupakan salah satu hak normatif buruh. Upah yang diterima oleh buruh merupakan bentuk prestasi dari pengusaha ketika buruh itu sendiri telah memberikan prestasi pula kepada pengusaha yakni suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan pekerja/buruh adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam pemberian upah. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerja menerima upah dari pemberi kerja secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak dan dilindungi oleh undang-undang. Peran pemerintah dalam hal ini adalah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya.

Berdasarkan uraian tentang dasar hukum atau dalil-dalil syara' dan juga dasar perundang-undangan yang berkenaan dengan masalah pengupahan (*al-Ijarah*) sebagaimana telah diuraikan diatas, maka tidak ada lagi keraguan tentang kebolehan mengadakan transaksi sewa menyewa atau upah mengupah, dengan kata lain sewa menyewa atau upah mengupah diperbolehkan dalam hukum Islam maupun perundang-undangan apabila bernilai secara syar'i dan tidak merugikan pihak pekerja/buruh.

Sejak zaman sahabat sampai sekarang *Ijarah* telah disepakati oleh para ahli hukum Islam, kecuali beberapa ulama. Hal itu dikarenakan masyarakat sangat membutuhkan akad ini. Manusia senantiasa membutuhkan manfaat dari suatu barang atau tenaga orang lain, *ijarah* adalah suatu bentuk aktivitas yang dibutuhkan oleh manusia karena manusia yang tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya kecuali melalui sewa-menyewa atau upah-mengupah terlebih dahulu.

Ijma' adalah kesepakatan para ulama dalam menetapkan suatu hukum dalam agama berdasarkan Al-quran dan Hadist dalam suatu pekerjaan yang terjadi. Umat Islam pada masa sahabat telah berijmaa' bahwa *Ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.

Ibnu rusyd dalam kitab *bidayah al-mujtahid*, juga mengatakan bahwa “sesungguhnya sewa-menyewa itu dibolehkan oleh seluruh fuqaha negeri besar dan fuqaha masa pertama”. *Al-Ijarah* merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.

Transaksi ini untuk meringankan yang dihadapi oleh manusia dan termasuk salah satu bentuk aplikasi tolong menolong yang dianjurkan agama. Konsep *ijarah* merupakan manifestasi keluwesan hukum Islam untuk menghilangkan kesulitan dalam hidup manusia.

3. Syarat dan Rukun Upah (*Ijarah*)

Terlebih dahulu akan dijelaskan perbedaan antara rukun dan syarat sewa-menyewa menurut hukum Islam. Yang dimaksud dengan rukun sewa menyewa adalah sesuatu yang merupakan bagian dari hakekat sewamenyewa dan tidak akan

terjadi sewa-menyewa tanpa terpenuhinya rukun tersebut. Sedangkan, yang dimaksud dengan syarat sewa-menyewa ialah sesuatu yang mesti ada dalam sewa-menyewa, tetapi tidak termasuk salah satu bagian dari hakekat sewa-menyewa itu sendiri. Sebagai sebuah transaksi umum, *al-ijarah* baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya.

Menurut ulama Mazhab Hanafi, rukun *ijarah* hanya *ijab* dan *qabul*. Akan tetapi, jumhur ulama berpendapat bahwa rukun *ijarah*, yaitu:

- a. Sighat *ijarah* yaitu *ijab* dan *qabul* berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak) baik secara verbal atau dalam bentuk lain. Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sighat akad (*sighat aqad*), terdiri atas *ijab* dan *qabul* dapat melalui, ucapan, utusan dan tulisan, isyarat, secara diam-diam, dengan diam-diam semata.
- b. Pihak-pihak yang berakad, terdiri atas pemberi sewa/pemberi jasa atau penyewa/pengguna jasa. *Mujir* dan *Mustajir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. *Mujir* adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan, *mustajir* adalah yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu disyaratkan pada *mujir* dan *mustajir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan tasharruf (mengendalikan harta), dan saling meridhoi.
- c. Manfaat. Untuk mengontrak seseorang *mustajir* harus diketahui bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi upah yang masih kabur hukumnya adalah *fasid*.
 - 1) Syarat perjanjian kerja dalam undang-undang

Perjanjian sah dan mengikat adalah perjanjian yang memenuhi unsur-unsur dan syarat-syarat yang ditetapkan undang-undang. Perjanjian yang sah dan mengikat diakui dan memiliki akibat hukum (*legally concluded contract*). Menurut ketentuan pasal 1320 KUHpd, setiap perjanjian selalu memiliki empat unsur yang melekat syarat-syarat yang ditentukan undang-undang.

2) Persetujuan Kehendak

Unsur subjek, minimal ada dua pihak dalam perjanjian yang mengadakan persetujuan kehendak (ijab qabul) antara pihak yang satu dan pihak yang lain. Kedua pihak dalam perjanjian harus memenuhi syarat-syarat kebebasan menyatakan kehendak, tidak lazim. Persetujuan kehendak adalah kesepakatan seiya sekata antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang lainnya.

3) Kewenangan

Unsur subjek atau kewenangan berbuat, setiap pihak dalam perjanjian wenang melakukan perbuatan hukum menurut undang-undang. Pihak-pihak yang bersangkutan harus memenuhi syarat-syarat, yaitu sudah dewasa, artinya sudah berumur 21 tahun penuh, walaupun belum 21 tahun penuh, tetapi sudah pernah kawin, sehat akal (tidak gila). Tidak dibawah pengampuan dan memiliki surat kuasa apabila mewakili pihak lain.

4) Objek (Prestasi) Tertentu

Unsur objek atau prestasi tertentu atau dapat ditentukan berupa memberikan suatu benda gerak atau tidak bergerak, berwujud atau tidak berwujud melakukan perbuatan tertentu atau tidak melakukan perbuatan tidak tertentu. Suatu objek tertentu merupakan suatu objek perjanjian prestasi wajib dipenuhi.

Adapun syarat-syarat akad *ijarah* dijelaskan sebagai berikut:

a. Syarat-syarat akad *ijarah* adalah sebagai berikut:

1) Pelaku Ijarah haruslah berakal

Kedua belah pihak yang berakad, menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, disyaratkan telah baligh dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila, menyewakan harta mereka atau diri mereka (sebagai buruh), menurut mereka, al-ijarah tidak sah.

Secara umum dapat dikatakan bahwa para pihak yang melakukan ijarah mestilah orang-orang yang sudah memiliki kecakapan bertindak yang sempurna, sehingga segala perbuatan yang dilakukannya dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Para ulama dalam hal ini berpendapat bahwa kecakapan bertindak dalam lapangan muamalah ini ditentukan oleh hal-hal yang bersifat fisik dan kewajiban, sehingga segala tindakan yang dilakukannya dapat dipandang sebagai suatu perbuatan yang sah.

2) Keridhaan pihak yang berakad

Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad al-ijarah. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah. Akad sewa-menyewa tidak boleh dilakukan salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan, baik dari pihak yang berakad atau pihak lain.

3) Objek *al-ijarah* diserahkan secara langsung dan tidak cacat

Objek *al-ijarah* itu boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak bercacat. Oleh sebab itu, para ulama fiqh sepakat menyatakan bahwa tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak boleh diserahkan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa.

4) Objek *al-ijarah* sesuatu yang diharamkan oleh syara'

Islam tidak membenarkan terjadinya sewamenyewa atau perburuhan terhadap sesuatu perbuatan yang dilarang agama, misalnya menyewa rumah untuk perbuatan maksiat, menyewa orang untuk membunuh orang (pembunuh bayaran) dan orang Islam tidak boleh menyewakan rumah kepada orang non muslim untuk dijadikan tempat ibadah mereka, menurut mereka, objek sewa-menyewa dalam contoh di atas termasuk maksiat.

5) Objek *al-ijarah* berupa harta tetap yang dapat diketahui.

Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja.

Apabila syarat-syarat sewa-menyewa diatas telah terpenuhi, maka akad sewa menyewa telah dianggap sah menurut syara'. Sebaliknya jika syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi, maka sewa menyewanya dianggap batal.

Syarat-syarat pokok dalam Al-Qur'an maupun As-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para *musta'jir* harus memberi upah kepada *mu'ajjir* sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan *mu'ajjir* harus melakukan pekerjaan dengan

sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak *mustajir* maupun *mu'ajir* dan ini harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.

Unsur subjek, minimal ada dua pihak dalam perjanjian yang mengadakan persetujuan kehendak (*ijab qabul*). Unsur tujuan, yaitu apa yang dicapai pihak-pihak itu sifatnya harus halal artinya tidak dilarang undang-undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum, dan tidak bertentangan dengan kesusilaan masyarakat. Perjanjian yang tidak memenuhi unsur-unsur dan syarat-syarat seperti yang ditentukan diatas tidak akan diakui oleh hukum walaupun diakui oleh pihak-pihak yang membuatnya, apabila dilaksanakan juga, sampai suatu ketika ada pihak yang tidak mengakui dan menimbulkan sengketa. Apabila diajukan ke pengadilan akan membatalkan atau menyatakan perjanjian itu batal.

b. Rukun *Ijarah*

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam unsur-unsur yang membentuk itu disebut rukun.¹⁴

Ahli-ahli hukum mazhab Hanafi, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah ijab dan qabul saja, mereka mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang membuatnya dan tanpa adanya objek akad. Mereka mengatakan: Adapun sewa menyewa adalah ijab dan qabul, sebab seperti apa yang telah kamu ketahui terdahulu bahwa yang dimaksudkan dengan rukun adalah apa-apa yang termasuk dalam hakekat, dan hakekat sewa menyewa adalah sifat yang dengannya

¹⁴Muhammad Al Albani, *Shahih Sunan Ibnu Majah*, (Pustaka Azzam, Jakarta), 2007, h. 303

tergantung kebenarannya (sahnya) sewamenyewa itu tergantung padanya, seperti pelaku akad dan objek akad. Maka ia termasuk syarat untuk terealisasinya hakekat sewa-menyewa.

Jadi menurut ulama Hanafiyah rukun sewamenyewa ada dua yaitu ijab dan qabul. Hal ini disebabkan para ulama Hanafiyah mempunyai pendapat tersendiri tentang rukun. Mereka beranggapan yang dimaksud dengan rukun adalah sesuatu yang berkaitan dengan sahnya suatu transaksi, yang dalam hal ini adalah akad sewa menyewa itu sendiri.

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

- 1) *Aqid* (orang yang berakad) Yaitu orang yang melakukan akad sewamenyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut *Mu'ajjir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut *Musta'jir*. Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar *mumayyiz* saja.¹⁵
- 2) Sighat
- 3) Upah
- 4) Manfaat

4. Macam-macam Upah (*Ijarah*)

Di dalam fiqih mu'amalah upah dapat diklasifikasikan menjadi dua :

¹⁵Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta), 2007, hal. 95

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) adalah upah yang sudah disebutkan itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang berakad.
- b. Upah yang sepadan (*ajrun mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaanya (profesi kerja) jika akad ijarahnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Dilihat dari segi objeknya, akad ijarah dibagi menjadi dua :

- a. Ijarah manfaat (*al-ijarah ala al-manfa'ah*), misalnya sewa-menyewa rumah, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Dalam hal ini *mu'ajjir* mempunyai bendabenda tertentu dan *musta'jir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, dimana *mu'ajjir* mendapatkan imbalan tertentu dari *musta'jir*, dan *musta'jir* mendapatkan manfaat dari benda tersebut. Apabila manfaat itu yang dibolehkan syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan akad sewa-menyewa.
- b. Ijarah yang bersifat pekerjaan (*al-ijarah ala al-a'mal*) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Ijarah seperti ini menurut ulama fikih, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik dan buruh tani. *Mu'ajjir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain, kemudian *musta'jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *Mu'ajjir* mendapatkan upah atas tenaga yang ia keluarkan untuk *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'ajjir*.

5. Pembatalan dan Rusaknya Upah (*Ijarah*)

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

Ijarah tidak menjadi *fasakh* dengan matinya salah satu yang berakad sedangkan yang diakadkan selamat. Pewaris memegang peranan warisan, apakah ia sebagai pihak *muajir* atau *mustajir*.

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

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

- a. Terjadi aib pada barang sewaan yang kejadiannya di tangan penyewa atau terlihat aib (cacat) lama padanya.
- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah dan binatang yang menjadi ain.
- c. Rusaknya barang yang diupahkan (*majur alaih*), seperti baju yang diupahkan untuk yang dijahitkan, karena akad tidak mungkin terpenuhi sesudah rusaknya (barang).
- d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, atau selesainya pekerjaan, atau berakhirnya masa, kecuali jika terdapat uzur yang mencegah *fasakh*. Seperti jika masa *ijarah* tanah pertanian telah berakhir sebelum tanaman dipanen, maka ia tetap berada di tangan penyewa sampai masa selesai diketam,

sekali pun terjadi pemaksaan, hal ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya bahaya (kerugian) pada pihak penyewa yaitu dengan mencabut tanaman sebelum waktunya.

- e. Penganut-penganut mazhab Hanafi berkata: Diperbolehkan *memfasakh ijarah*, karena adanya *uzur* sekalipun dari salah satu pihak. Seperti seseorang yang menyewa toko untuk berdagang, kemudian hartanya terbakar, atau dicuri, atau dirampas, atau bangkrut, maka ia berhak memfasakh *ijarah*.

6. Prinsip Keadilan Dalam Upah

Prinsip Islam mengenai keadilan berlaku pada semua wilayah kegiatan manusia, baik dalam bidang hukum, sosial, politik maupun ekonomi. Sistem ekonomi Islam didasarkan pada prinsip keadilan ini, yang meliputi keseluruhan aspek dasar perekonomian seperti produksi, distribusi, dan pertukaran.

Dalam hukum Islam juga menetapkan beberapa prinsip-prinsip yang berpengaruh kepada pelaksanaan perjanjian ijarah kepada para pihak yang berkaitan, diantaranya sebagai berikut :¹⁶

- a. Prinsip kebebasan berkontrak

Yaitu suatu prinsip hukum yang menyatakan bahwa setiap orang dapat membuat akad jenis apa dan memasukkan klausul apa saja ke dalam akad yang dibuatnya itu sesuai dengan kepentingannya sejauh tidak berakibat memakan harta sesama dengan jalan batil, tetapi yang menentukan akibat hukumnya adalah ajaran agama.

- b. Prinsip perjanjian itu mengikat

¹⁶Muhammad Sharif Chaudy, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012),h. 45.

Allah swt menganjurkan kepada manusia dalam melakukan perjanjian harus secara tertulis, adanya saksi-saksi agar sebuah perjanjian tersebut mengikat para pihak untuk melakukan hak dan kewajiban masing-masing.

c. Prinsip Keseimbangan

Meskipun secara faktual jarang terjadi keseimbangan antara para pihak dalam bertransaksi, namun hukum perjanjian Islam tetap menekankan perlunya keseimbangan, baik antara apa yang akan diberikan dan apa yang akan diterima maupun keseimbangan dalam memikul resiko. Dalam melakukan perjanjian ini, para pihak menentukan hak dan kewajiban masing-masing dan tidak boleh ada suatu kedzaliman yang dilakukan dalam perikatan tersebut.

d. Prinsip Kemaslahatan (Tidak Memberatkan)

Asas ini bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh memberatkan (masyaqqah) atau menimbulkan kerugian (mudharat) di antara para pihak yang melakukan perjanjian

e. Prinsip amanah

Bahwa masing-masing pihak haruslah beritikad baik termasuk kejujuran dalam bertransaksi dengan pihak lainnya dan tidak dibenarkan salah satu pihak mengeksploitasi ketidaktahuan mitranya. Jika kejujuran ini tidak diterapkan dalam perikatan, maka akan merusak legalitas perikatan itu sendiri. Selain itu, apabila tidak adanya kejujuran maka akan menimbulkan kecurigaan diantara para pihak.

f. Prinsip keadilan

Adil merupakan salah satu sifat Allah swt yang sering kali disebutkan dalam Al-Quran. Bersikap adil sering kali Allah swt tekankan kepada manusia dalam melakukan perbuatan, karena adil menjadikan manusia lebih dekat kepada taqwa.

Pengupahan harus ditetapkan berdasarkan pada nilai keadilan dan kejujuran serta dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak manapun

7. Penggolongan Upah

a. Upah Sistem Waktu

Dalam Upah Sistem Waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu lama kerja seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu didasarkan pada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerja.

b. Upah Sistem Hasil (*Output*)

Upah sistem hasil ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil bukan didasarkan pada lamanya waktu pekerjaan.

c. Upah Sistem Borongan

Upah sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa cukup rumit, seperti lama mengerjakannya serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

8. Waktu Pembayaran Upah

Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan di akhirat (imbalan yang lebih baik). Adil bermakna jelas dan transparan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad transaksi dan komitmen melakukannya.

Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja, upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal dan menghalalkan yang haram.¹⁷

Upah tidak menjadi milik dengan hanya sekedar akad, menurut mazhab Hanafi, masyarakat mempercepat upah dan menanggukannya sah, seperti juga halnya mempercepat yang sebagian dan menangguk yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Jika dalam akad tidak terdapat mempercepat menangguk, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu maka wajib dipenuhinya pada masa berakhirnya masa tersebut.¹⁸

Mengenai waktu pembayaran upah tergantung pada perjanjian yang telah disepakati bersama. Dalam hal ini upah boleh dibayar terlebih dahulu sebelum pekerjaan itu selesai dikerjakan. Karena pada dasarnya orang yang memberikan jasanya tentu mengharapkan agar segera dibayar dan tidak ditunda-tunda.

9. Prinsip - Prinsip Manajemen Upah

¹⁷Ahmad Ilham Sholihin, *Ekonomi Syariah (Jakarta: Gramedia, 2013)*,h.874.

¹⁸Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunah 13* (Bandung: PT Alma' arif, 1987), h. 20

Ada beberapa prinsip yang diterapkan dalam manajemen kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan.
- b. Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja.
- c. Mempertimbangkan keuangan perusahaan.
- d. Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis.
- e. Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama.
- f. Sistem penggajian yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan.

Sedangkan, menurut Danang Sunyoto dalam Husein Umar, agar dicapai prinsip keadilan, kewajaran dan kesetaraan, sistem pengupahan yang diterapkan harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan, yaitu :

- a. Sistem pengupahan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi.
- b. Sistem pengupahan harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi.
- c. Sistem pengupahan yang mengandung prinsip keadilan.
- d. Menghargai perilaku positif.
- e. Pengendalian pembiayaan.
- f. Kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan.
- g. Terciptanya administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan hasil guna.

Maka dari itu sistem pengupahan yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan para tenaga kerja. Sehingga perusahaan akan memperoleh, memelihara serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

10. Asas – Asas Upah

Program upah harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan peraturan-peraturan pemerintah yang berlaku. Asas adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya sehingga balas jasa yang diberikan mampu menumbuhkan minat dan kepuasan karyawan.

a. Asas Adil

Besarnya upah yang diberikan kepada setiap pekerja harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Maka, adil bukan berarti setiap karyawan mendapatkan upah yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan menjadi lebih baik.

Menurut Cascio dari antara prinsip-prinsip tersebut di atas yang paling penting adalah adanya keadilan. Keadilan di tempat kerja, termasuk dalam pemberian upah ada dua macam, yaitu keadilan distribusi dan keadilan prosedural. Keadilan distributif berusaha untuk menjelaskan bagaimana seseorang bereaksi terhadap jumlah dan bentuk upah yang mereka terima. Sedangkan keadilan prosedural berkaitan dengan

pengujian reaksi seseorang terhadap prosedural berkaitan dengan pengujian reaksi seseorang terhadap prosedur yang digunakan untuk menentukan upah.

b. Asas Layak dan Wajar

Upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah upah didasarkan atas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan upah dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan buruh dikurangi, dan lain-lain.

C. Kerangka Konseptual

Agar tidak terjadi kekeliruan, maka penulis menganggap perlu memberikan penjelasan tentang beberapa kata yang dianggap perlu agar mudah dipahami, yaitu sebagai berikut :

Tinjauan adalah pemeriksaan yang teliti, penyelidikan, kegiatan pengumpulan data, pengolahan, analisa dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan.

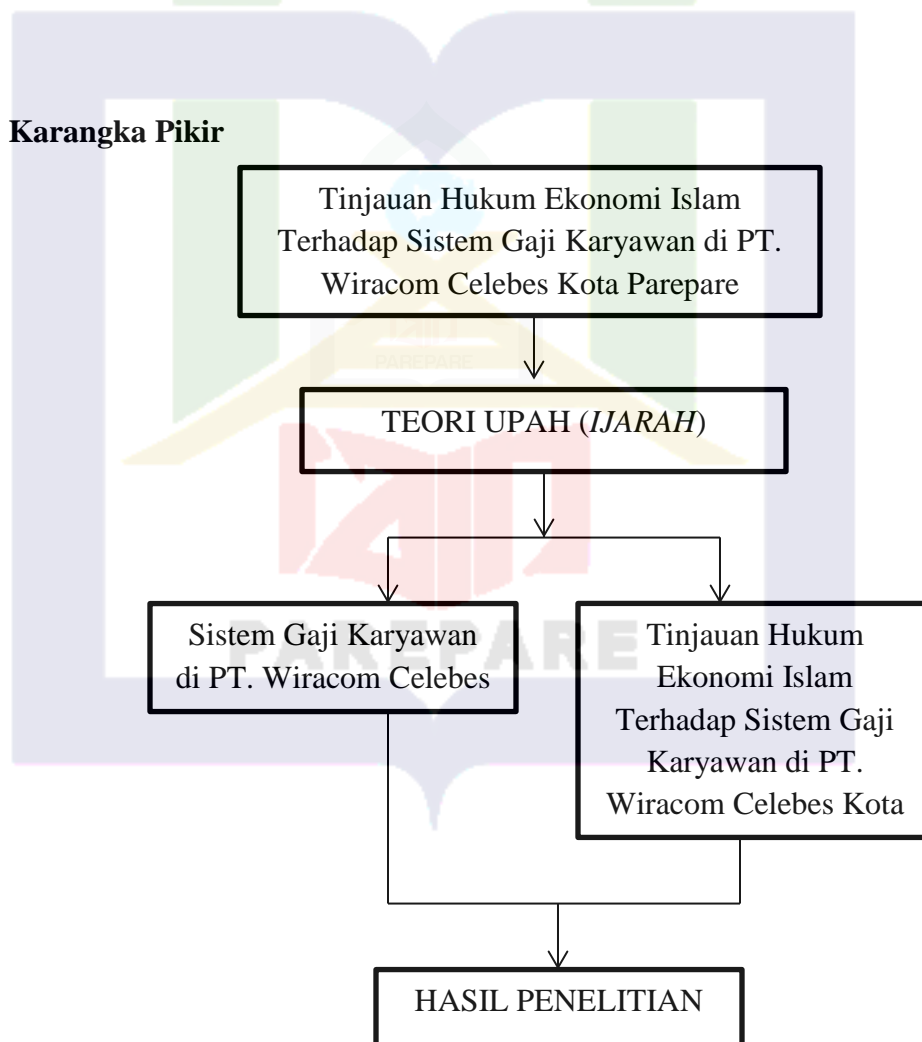
Hukum Islam adalah ketentuan perintah dari Allah baik yang wajib, haram, maupun mubah. Hukum Islam bersumber dari ayat Al-Qur'an dan hadits. Dan hal ini mengacu pada apa yang telah dilakukan oleh Rasul untuk melaksanakannya secara total. Syariat Islam menurut istilah berarti hukum-hukum yang diperintahkan Allah SWT untuk umat-Nya yang dibawa oleh seorang Nabi, baik yang berhubungan dengan kepercayaan (aqidah) maupun yang berhubungan dengan amaliyah. Syariat Islam menurut bahasa berarti jalan yang dilalui umat manusia untuk menuju kepada Allah Ta'ala. Dan ternyata Islam bukanlah hanya sebuah agama yang mengajarkan

tentang bagaimana menjalankan ibadah kepada Tuhannya saja. Keberadaan aturan atau sistem ketentuan Allah SWT untuk mengatur hubungan manusia dengan Allah Ta'ala dan hubungan manusia dengan sesamanya. Aturan tersebut bersumber pada seluruh ajaran Islam, khususnya Al-Quran dan Hadits.

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang.

D. Karangka Pikir



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pedoman penulisan karya tulis ilmiah IAIN Parepare yang di terbitkan oleh IAIN Parepare. Metode penelitian dalam buku tersebut, mencakup beberapa bagian, yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, fokus penelitian, jenis penelitian dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.¹⁹

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Perreault dan McCarthy mendefinisikan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang berusaha menggali informasi secara mendalam, serta terbuka terhadap segala tanggapan dan bukan hanya jawaban ya atau tidak. Penelitian ini mencoba untuk meminta orang-orang untuk mengungkapkan berbagai pikiran mereka tentang suatu topik tanpa memberi mereka banyak arahan atau pedoman bagaimana harus berkata apa.²⁰

Menurut Moleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.²¹

¹⁹Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Parepare : IAIN Parepare), h.30.

²⁰S Arikunto,*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta,2006), h.179.

²¹Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2011). h.6

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian fenomenologi untuk menemukan fakta dari fenomena – fenomena, realitas dan makna dasar dari penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Gaji Karyawan di PT. Wiracom Celebes Kota Parepare. Dilihat dari konsep Islam dimana apakah sistem gaji di PT. Wiracom Celebes ini mengikuti syariat Islam atau sebaliknya. Dengan melakukan pendekatan fenomenologi pada penelitian ini, penulis ingin melihat seberapa bentuk pemahaman tentang sistem gaji karyawan tersebut.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Wiracom Celebes kota Parepare. Adapun penelitian ini akan dilaksanakan selama rentang waktu 2 bulan.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini menfokuskan ke bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Gaji Karyawan di PT. Wiracom Celebes Kota Parepare.

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh penulis terbagi atas dua bagian, yang dimana terdiri atas :

1. Sumber Data Primer

Data Primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya.²² jenis data inti yang akan digunakan oleh peneliti, dimana jenis data ini langsung di dapatkan dari sumber asli data tersebut. Data primer diperoleh langsung

²²Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta:Rajawali,1987),h.93.

dari objek penelitian yaitu perusahaan PT. Wiracom Celebes di kota Parepare. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Wiracom Celebes di Kota Parepare.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data pelengkap pada penelitian yang merupakan data yang di dapatkan dari objek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Jenis data ini bisa didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini observasi dan wawancara merupakan sumber data sekunder.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Suatu hal yang penting dalam penulisan karya ilmiah hasil penelitian adalah data-data dan informasi dari segala objek yang akan diteliti sehingga penulisan tersebut menjadi objektif, rasional dan faktual.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah *Library Reserch*, dimana teknik pengumpulan data ini dapat didefinisikan sebagai metode untuk memperoleh data maupun informasi dari referensi yang telah tersedia sebelumnya baik dari jurnal ilmiah, buku dan internet kemudian diolah kembali unuk memperoleh data yang lebih valid.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data adalah :

3. Observasi

Merupakan metode yang menggunakan pengamatan atau penginderaan langsung terhadap suatu benda, kondisi, situasi, proses, atau perilaku.²³ Observasi ini digunakan pada saat peneliti berwawancara kepada karyawan PT.Wiracom Celebes, peneliti mengamati bagaimana tinjauan hukum ekonomi Islam terhadap sistem gaji karyawan di PT.Wiracom Celebes kota Parepare. Dan mengamati perilaku setiap Karyawan. Observasi yang digunakan oleh peneliti adalah observasi partisipan, yaitu pengamat ikut serta terlibat dalam kegiatan yang dilakukan oleh subyek yang diteliti atau yang diamati, seolah-olah merupakan bagian dari mereka.²⁴

4. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.²⁵ Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur, yaitu digunakan untuk penemuan permasalahan secara lebih terbuka, yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-ide. Peneliti berwawancara langsung kepada Karyawan PT.Wiracom Celebes.

²³ Sanapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosia Dasar-Dasar Dan Aplikasil*, (Jakarta Utara: CV. Rajawali, Cet 2, 1992), h.52.

²⁴Susiadi, *Metodelogi Penelitian*, (Seksi Penerbitan Fakultas Sayriah UIN Raden Intan Lampung, 2014) , h.115.

²⁵ Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, Cet 8, 2007), h. 83.

F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian.²⁶ Terdapat empat istilah yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menyatakan keabsahan dari penelitian tersebut diantaranya adalah kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas diantaranya:

1. Kredibilitas

Kredibilitas data yang dihasilkan dari penelitian kualitatif menjelaskan tentang derajat ataupun nilai kebenaran dari data yang dihasilkan termasuk proses analisis yang dilakukan.

2. Transferabilitas

Transferabilitas merupakan ukuran dimana seberapa mampunya hasil penelitian ini dapat berguna dan diaplikasikan di masyarakat.

3. Dependabilitas

Dependabilitas merupakan seberapa konsistennya data yang di dapatkan untuk itu peneliti perlu melakukan analisis data secara terstruktur.

4. Konfirmabilitas

Konfirmabilitas merupakan kesedian peneliti dalam menjelaskan segala proses dan elemen-elemen yang ada dalam penelitiannya dan memaparkan kaitan hasil temuan dengan tujuan penelitian pada awalnya serta tidak menimbulkan bias didalam penelitian.

²⁶Tim Penyusun, *Pendoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Parepare : IAIN Parepare , 2020).

G. Teknik Analisis Data

Setelah data diperoleh, langkah selanjutnya adalah menganalisis data dengan menggunakan teknik :

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah awal yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang di dapatkan dari obsevasi, membaca dokumen dan file yang dicatat sebelumnya.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah tahapan selanjutnya yang dilakukan peneliti untuk mengklasifikasikan dan mengelompokkan data yang sesuai dengan variabel. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan

3. Penyajian Data

Merupakan tahapan setelah data di klasifikasikan dan dikelompokkan untuk kemudian diolah dan dianalisis untuk memperoleh kesimpulan dari data yang ada yang dideskripsikan untuk mempermudah pemetaan dari penarikan kesimpulan. Penyajian data dilakukan dengan mengelompokkan data sesuai dengan sub bab-nya masing-masing. Data yang telah didapatkan dari hasil wawancara, dari sumber tulisan maupun dari sumber pustaka dikelompokkan, selain itu juga menyajikan hasil

wawancara dari informan yaitu pemustaka yang sedang membaca di ruang perpustakaan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Gaji Karyawan di PT. Wiracom Celebes

PT. Wiracom Celebes adalah distributor kartu perdana Indosat yang beralamatkan di jalan Lasinrang. Setelah saya telusuri PT.Wiracom Celebes baru-baru saja merubah nama menjadi PT.Mega Mentari Sejahtera dan juga berpindah lokasi kejalan Bau Massepe.

Sistem pembayaran upah ini sangat penting dalam soal upah mengupah karena dengan sistem ini akan memperjelas kedua belah pihak mengenai waktu upah itu diberikan. Beberapa cara mengenai sitem pembayaran upah, diantaranya:

1. Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu, yaitu sistempembayaran upah menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Misalnya, upah jam-jaman, per- bulan, per-minggu, per-hari, dan per-jam.
2. Sistem pembayaran upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh Sistem pembayaran upah potongan, yaitu sistem pemberian upah yang lazimnya dilaksanakan melalui yang dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan.
3. Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistempembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan dibagikan di antara mereka sendiri.

4. Sistem upah bagi laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan buruh atau karyawan bagian dari laba yang diperoleh majikan atau perusahaan di samping upah utamanya yang sebaiknya diterima.
5. Sistem upah dengan skala berupah, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
6. Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup.²⁷

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

1. Upah pokok: imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
2. Tunjangan tetap: suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan kesehatan, perumahan, makan, transport, dapat dimasukkan ke tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya buruh dan diberikan bersamaan dibayarnya upah pokok.
3. Tunjangan tidak tetap: suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan

²⁷A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985), h. 84.

pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport diberikan berdasarkan kehadirannya.²⁸

Hak dan kewajiban adalah dua sisi yang saling berhubungan timbal balik dalam suatu transisi. Hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitu pula sebaliknya kewajiban satu pihak menjadi hak bagi pihak yang lainnya. Keduanya saling berhadapan dan diakui keberadaannya dalam hukum Islam. Hak-hak dan kewajiban para pekerja hendaklah jelas agar para pekerja menjalankan pekerjaan mereka sebagaimana mestinya dan dapat dilakukan pengawasan terhadap para pekerja. Adapun hak-hak pekerja antara lain:

1. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
2. Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya dan jika suatu waktu dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau kedua-duanya.
3. Dia harus diberi pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
4. Penentuan layak harus dibuat untuk membayar pensiunan bagi para pekerja.
5. Para majikan harus didorong mengeluarkan shodaqahnya (sumbangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anak-anaknya.
6. Mereka harus membayar dari keuntungan asuransi pengangguran yang berasal dari dana zakat.

²⁸Djumaldji, F.X., *Perjanjian Kerja*, cet. ke-4, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), h. 39.

7. Mereka harus ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
8. Barang-barang yang dimuat dalam pabrik harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah.
9. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan serta dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
10. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja para karyawan tidak terganggu.²⁹

Pengupahan diatur dalam hukum perburuhan. Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.³⁰ Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi karyawan, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu.

Hasil wawancara dengan Pak Hendrik selaku SPV CSO PT.Wiracom Celebes yang mengatakan bahwa:

“Sistem gaji di PT. Wiracom Celebes pada umumnya sama dengan sistem gaji di tempat-tempat lain, dimana kita juga punya gapok atau sering disebut dengan gaji pokok dan sales juga punya gapok ya tapi bedanya dengan karyawan lain sales punya target dan harus capai target, kalau targetnya tidak mencapai maka gajinya akan di potong sesuai jumlah target yang tidak tercapai.”³¹

²⁹Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam Terjemah*, cet. ke-1 (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), h.361.

³⁰Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 1992), h. 20

³¹Hendrik, SPV PT.Wiracom Celebes, Wawancara di Kantor PT.Wiracom Celebes, Pada tanggal 1 Juli 2022.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa sistem gaji karyawan menurut Pak Hendrik adalah normal-normal saja dan sistemnya hampir sama dengan tempat-tempat lain yang juga memiliki gapok. Dimana kalau sudah mencapai waktu gajian maka seluruh karyawan akan gajian, dengan cara BMnya yang mentransfer langsung ke rekening masing-masing karyawan.

Hasil wawancara dengan Pak Hendrik selaku SPV CSO PT.Wiracom Celebes yang mengatakan bahwa:

“Jadi, sebelum kami merekrut karyawan berkas-berkas yang harus ada itu salah satunya adalah rekening Mandiri, karena gaji karyawan nantinya akan di transfer melalui rekening Mandiri.”³²

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa proses penggajian di PT.Wiracom Celebes adalah melalui rekening Mandiri jadi seluruh karyawan wajib memiliki rekening Mandiri untuk mempermudah proses penggajian.

Gaji biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian atau peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal demikian itu, pekerja berhak atas upah yang biasa pada waktunya. Teori-teori yang dipergunakan sebagai dasar penetapan upah adalah:³³

1. Teori upah normal, oleh David Ricardo

Upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengkongkosi segala keperluan hidup pekerja atau karyawan.

2. Teori undang-undang Upah Besi, oleh Lessale

Menurut teori ini upah normal di atas hanya memenangkan majikan atau pengusaha saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja pengusaha itu akan mengatakan “Cuma itu kemampuan tanpa berpikir bagaimana

³²Hendrik, SPV PT.Wiracom Celebes,Wawancara di Kantor PT.Wiracom Celebes, Pada tanggal 1 Juli 2022.

³³Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Ikrarabadi, 1992), h. 136.

susahnya buruh itu.” Oleh karena itu, menurut teori itu, buruh harus berusaha menentangnya (menurut teori upah itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.

3. Teori dana upah, oleh Stuart Mill Senior

Menurut teori ini, pekerja atau karyawan tidak perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang diterima karyawan, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima karyawan pun akan berkurang.

Hasil wawancara dengan Ibu Arga sebagai admin di PT.Wiracom Celebes yang mengatakan bahwa:

“Gaji saya di sini sebesar Rp. 2.500.000 itu gaji pokok saya, dan tidak menutup kemungkinan saya harus bekerja lembur apabila sudah waktunya stok kartu dari gudang utama datang, akan tetapi gajinya tetap sama seperti yang saya sebutkan tadi, tapi coba silahkan anda tanyakan ke karyawan lain yang lebih sering lembur, misalkan sales atau admin analys yang kerjanya benar-benar 24 jam karena kan jam pulang kantor kita jam 5 sore kecuali hari sabtu kita pulang jam 3 soreh.”³⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa di PT. Wiracom Celebes posisi admin apabila bekerja dengan lembur tidak ada tambahan gaji atau gajinya tetap.

Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial

³⁴Arga, Admin PT.Wiracom Celebes,Wawancara di Kantor PT.Wiracom Celebes, Pada tanggal 1 Juli 2022.

langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.³⁵

Upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, fungsi kontrak kerja sangat dibutuhkan dalam hal ini. Sehingga karyawan tidak merasa bingung mengenai upah yang mereka dapatkan. Karena menurut hasil wawancara di atas tidak memiliki tambahan gaji apabila bekerja lembur.

Adapun hasil wawancara dengan Bapak Rafli selaku sales di PT. Wiracom Celebes yang mengatakan bahwa:

“Gaji saya senilai Rp.3.200.000 lebih tinggi dari gaji admin, karena pada dasarnya sales itu keliling memakai kendaraan pribadi jadi mau tidak mau kita harus punya modal sendiri untuk beli bensin. Akan tetapi yang lebih membuat ganjal di hati para sales itu kan begini, setiap pagi kita harus briefing jam 8 pagi nah setelah briefing baru kita berenggut bersama atasan masing-masing untuk mengetahui lokasi penjualan kita dimana. Kantor kita di Parepare dan kita harus berjualan ke Pinrang, Sidrap, Enrekang dan itu berulang setiap harinya, itu jaraknya sangat jauh karena yang kita kunjungi yaitu pedalaman pedesaan yang memiliki jaringan Indosat yang kuat. Otomatis kita pulang malam apalagi kita dikejar oleh target penjualan. Apabila penjualan kita dalam sebulan tidak mencapai target maka gaji kita di potong. Dalam artian kita harus membeli semua kartu itu melalui gaji kita sendiri. Hal ini saya baru ketahui ketika saya bertanya ke sales-sales yang lebih dulu bekerja di sini karena kita tidak di beritahukan masalah itu ketika di terima kerja dan tidak ada kontrak kerja.”³⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa di PT. Wiracom Celebes memang pada saat merekrut karyawan tidak menjelaskan apapun mengenai gaji atau upah karyawan dan tidak ada kontrak kerja jadi apabila karyawan ingin mengundurkan diri, bisa dengan sepihak tanpa adanya surat pengunduran diri.

Jenis-jenis kontrak kerja menurut bentuknya dapat dibagi menjadi dua bagian :

1. Berbentuk Lisan/ Tidak tertulis

³⁵Burhanuddin Yusuf, *Managemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 248.

³⁶Rafli, Sales PT. Wiracom Celebes, Wawancara di Kantor PT. Wiracom Celebes, Pada tanggal 1 Juli 2022.

Meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja tersebut. Tentu saja kontrak kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal yaitu apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis sehingga merugikan pekerja.

2. Berbentuk Tulisan

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

Menurut penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pentingnya kontrak kerja dalam suatu perusahaan agar tidak terdapat selisih antara karyawan dan atasan, terutama masalah gaji atau upah.

Adapun hasil wawancara dengan Bapak Faisal selaku kasir di PT. Wiracom Celebes yang mengatakan bahwa :

“Mengenai kontrak kerja setau saya memang tidak ada. Baik lisan maupun tulisan. Setelah kami di terima disini besoknya benar-benar langsung bekerja, dan yang paling susah itu posisi admin analys karena tugas dia sebenarnya merekap semua data penjual sales sebelum briefing dan hasil penjualan dari program event yang dibuat setiap minggu dan bukan hanya satu event paling sedikit tiga. Nah kalau data briefing itu begini jadi, apabila sales berhenti berjualan pada jam 10 malam berarti setelah itu ada beberapa data yang admin analys ini harus menarik data tersebut, setelah itu sebelum shalat subuh admin analys ini harus menarik data lagi agar aplikasi yang digunakan tidak lambat akibat terlalu banyak yang akses, setelah di tarik datanya kemudian diolah total penjualannya setiap nama sales dari 4 wilayah yaitu Parepare, Bone, Palopo, Mamuju ke dalam bentuk Microsoft Excel dalam satu wilayah tersebut terdapat beberapa sales jadi sangat berat tugas admin analys dan gaji dia dengan gaji saya itu sama Rp,2.500.000. tugas saya menurut saya ringan Karena saya hanya menghitung uang dari sales yang di stork ke saya dan itu hanya sales Parepare

kemudian saya storkan ke bank, dan kalau admin sales yang atas nama Ibu Asti tadi dia hanya mengurangi jumlah stok kartu apabila ada kartu yang di ambil oleh sales dan menambah stok apabila ada stok datang dari gudang. Dan gajinya sama. Dan yang paling sering resign di sini adalah admin analys karena ada yang alasannya gajinya tidak sesuai ada jg yang sakit akibat kurang istirahat, dan atasan hanya menyarankan minum susu beruang untuk semua karyawannya.”³⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada kontrak yang mengikat antara perusahaan dan karyawan sehingga apabila karyawan mau resign secara sepihak itu bisa saja. Dan akibat dari tidak adanya kontrak kerja mengenai berapa upah atau gaji yang di terima baik pada saat lembur maupun tidak membuat karyawan berekspektasi terlalu tinggi sehingga ketika ekspektasinya ternyata salah disitulah karyawan mengundurkan diri.

Pelaksanaan pengupahan tidak terlepas dari hak dan kewajiban masing-masing pihak, baik karyawan maupun pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan sebagai berikut:³⁸

1. Hak Karyawan

- a. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan dan kesempatan kerja.
 - 2) Moral dan kesusilaan dan.
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama.

³⁷Faisal, Kasir PT.Wiracom Celebes,Wawancara di Kantor PT.Wiracom Celebes, Pada tanggal 1 Juli 2022.

³⁸Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing Politik Hukum*, (Jakarta:Yayasan Pustaka Obor Indonesia,2017), h. 104.

- 4) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- 5) Hak yang paling utama bagi karyawan adalah pemenuhan upah sesuai dengan yang diperjanjikan.
- 6) Hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja.

1. Kewajiban Karyawan

- a. Melaksanaakan pekerjaan dengan keikhlasan dan ketekunan.
- b. Menunaikan janji yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan akad yang disepakati.
- c. Perhitungan dan pertanggungjawaban, dimaksudkan agar terhindar dari hal-hal yang merugikan perusahaan.

Sistem pembayaran upah juga tidak terlepas dari komponen-komponen upah dan bukan komponen upah. Komponen upah terdiri dari:³⁹

1. Upah pokok: imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
2. Tunjangan tetap: suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan kesehatan, perumahan, makan, transport, dapat dimasukkan ke tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya buruh dan diberikan bersamaan dibayarnya upah pokok.

³⁹Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), h. 34.

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

Sedangkan yang bukan termasuk komponen upah, di antaranya adalah:

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

Waktu kerja lembur dan upah kerja lembur dijelaskan bahwa:⁴⁰

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

perhitungan lembur karyawan dibedakan menjadi dua:

⁴⁰Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), h. 37.

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

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

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

B. Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Gaji Karyawan di PT. Wiracom Celebes Kota Parepare

Hukum Islam pengupahan termasuk ke dalam Ijarah. Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta.⁴¹ Besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah.

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa 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 kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit. Akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan, diantaranya:

1. Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:
 - a. Keadilan distributif yang menuntut para karyawan yang melaksanakan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh

⁴¹Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), h. 99.

- gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu berkenaan dengan kondisi keluarganya.
- b. Keadilan harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha.
2. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.
- a. Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang. Ditinjau dari prinsip-prinsip muamalat, yaitu:
 - 1) Pada dasarnya segala bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam Al-Qur'an dan sunah Rasul. Pada dasarnya prinsip ini telah diterapkan oleh pengusaha dan karyawan, karena telah terjadi hubungan kerja, dimana hubungan kerja itu merupakan salah satu bentuk muamalat.
 - 2) Muamalat dilakukan atas dasar sukarela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan. Pada prinsip ini, antara pengusaha dan karyawan tidak ada unsur paksaan.
 - 3) Muamalat dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat dalam hidup masyarakat. Pada prinsip ini, hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan saling bermanfaat. Bagi pengusaha, dengan adanya karyawan yang bekerja di tempatnya, maka usaha yang dijalankan akan tetap

bertahan dan maju. Bagi karyawan, dapat menerima upah atau gaji sebagai tambahan pemasukan sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya dan karyawan pun mendapatkan pangalaman kerja.

- 4) Muamalat dilaksanakan dengan memelihara keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan.⁴²

Prinsip-prinsip di atas ditambah beberapa asas muamalat oleh Juhaya S. Praja, yaitu:

1. Asas *tabadul al-manafi*

Maksudnya adalah asas saling bekerja sama dengan tujuan untuk dapat saling memberikan manfaat menuju pada kesejahteraan bersama. Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan saling bermanfaat.

2. Asas pemerataan

Maksudnya adalah penerapan prinsip keadilan dalam bidang muamalat yang menghendaki agar harta itu tidak hanya dikuasai oleh segelintir orang sehingga harta itu harus didistribusikan secara merata di antara masyarakat, baik kaya maupun miskin. Asas ini menyangkut tentang prinsip keadilan dalam bidang muamalat.

3. Asas *'an taradin* atau suka sama suka

Asas ini merupakan kelanjutan dari asas pemerataan di atas. Asas ini menyatakan bahwa setiap bentuk muamalat antar individu atau antar pihak harus berdasarkan kerelaan masing-masing. Baik kerelaan dalam transaksi muamalat maupun kerelaan dalam menerima atau menyerahkan harta yang

⁴²Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, cet. ke-1 (Yogyakarta: UII Press, 2000), h. 15.

menjadi objek perikatan dan lainnya. Dalam hal ini antara pengusaha dengan pekerja tidak ada unsur paksaan. Pengusaha tidak memaksa pekerja untuk bekerja di tempatnya dan pekerja tidak ada paksaan untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu.

4. Asas *'adam al-garar*

Maksudnya adalah setiap bentuk muamalat harus tidak boleh ada tipu daya atau sesuatu yang pelaksanaannya dapat menimbulkan adanya kerugian pada pihak lain sehingga menimbulkan adanya ketidaksukaan.

5. Asas *al-birr wa at-taqwa*

Asas ini menekankan bentuk muamalat yang termasuk dalam kategori suka sama suka ialah sepanjang bentuk muamalat dan pertukaran manfaat itu dalam rangka pelaksanaan saling menolong antar sesama manusia untuk kebajikan dan ketakwaan dalam berbagai macamnya. Jadi, apabila suatu transaksi muamalat bertentangan dengan tujuan-tujuan kebajikan dan ketakwaan, maka tidak dibenarkan dalam hukum Islam. Semua bentuk muamalat baik dalam bentuk saling suka sama suka atau dalam bentuk kerja sama lain sekalipun diadakan dengan cara saling menguntungkan tetapi tidak dalam rangka al-birr wa taqwa maka terlarang. Dalam hal ini, pengusaha dan karyawan mempunyai hubungan kerja yang baik.

6. Asas *musyarakah*

Asas musyarakah menghendaki bahwa setiap bentuk muamalat merupakan musyarakah, yakni kerjasama antar pihak yang saling menguntungkan, bukan saja bagi pihak yang terlibat melainkan juga bagi keseluruhan masyarakat.

Semua bentuk kerja sama itu harus melibatkan semua pihak secara luas yang harus ikut merasakan kemanfaatannya.⁴³

Ijarah al-amal tidak terlepas dari unsur upah (*ujrah*). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta.⁴⁴ Dalam al-Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Tingkat upah minimum dapat dipahami dari firman Allah:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ۖ

Terjemahnya:

“Sungguh, ada (jaminan) untukmu di sana, engkau tidak akan kelaparan dan tidak akan telanjang.”⁴⁵

Ayat tersebut menjelaskan bahwa upah diberikan sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan. Upah tersebut diukur dari kebutuhan pokok para pekerja. Islam juga menjelaskan bahwa upah tersebut diberikan secara adil.

Tafsir ayat di atas dari Kemenag RI menafsirkan bahwa Wahai Adam, sungguh, ada jaminan untukmu di surga sana bahwa engkau tidak akan kelaparan di dalamnya. Allah telah menyediakan bagimu di sana buah-buahan dan makanan lain. Dan kamu

⁴³Juhaya S. Praja, *Filsafat Hukum Islam*, cet. ke-1 (Bandung: Yayasan Piara, 1993), h. 173.

⁴⁴Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), h. 99

⁴⁵Kementerian Agama RI, *Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah dan Penafsir Alqur'an, Alqur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: Asy-Syifa', 1998), h. 721

di surga itu juga tidak akan telanjang karena Allah telah menyiapkan pakaian untukmu. Dan sungguh, di surga sana engkau tidak akan merasa dahaga karena ada mata air yang selalu memancarkan air yang jernih di sana. Dan di sana tidak pula kamu akan ditimpa panas matahari di dalamnya karena rimbunnya dedaunan dari beragam pepohonan di sana.

Dalam hal upah, Islam telah memberikan ketentuan dasar mengenai akad atau perjanjian kerja, bahwa perjanjian kerja itu akan menimbulkan hubungan kerja sama antara pekerja dengan majikan yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak pertama merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya. Adapun kewajiban yang utama bagi majikan yaitu membayar upah atau gaji.⁴⁶ Upah harus diberikan sebagaimana yang diisyaratkan Allah dalam al-Qur'an surat Al-Imran ayat 57 yang berbunyi:

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

Terjemahnya:

“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.”⁴⁷

Maksud dari ayat di atas ialah, setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja merupakan suatu kezaliman yang tidak disukai Allah. Begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian upah setiap bulan maka hendaknya segera diberikan.⁴⁸ Upah yang diberikan juga hendaknya sebanding dengan kegiatan atau tugas-tugas yang telah dikerjakan.

⁴⁶Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Perdata Islam* (Yogyakarta: UII Press, 2000), h. 5.

⁴⁷Kementerian Agama RI, *Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah dan Penafsir Alqur'an, Alqur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: Asy-Syifa', 1998), h.643.

⁴⁸Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 124.

Adapun Rukun dan Syarat Upah:

1. Orang yang memberi upah, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang kemudian memberikan upah atas jasa tenaga atau sewa dari jasa benda yang digunakan, disebut pengguna jasa atau mujir. Dalam hal ini disyaratkan baligh, berakal.
2. Orang yang menerima upah, baik dengan tenaga atau dengan alat yang dimilikinya, yang kemudian menerima upah dari tenaganya atau sewa dari benda yang dimilikinya, disebut pemberi jasa atau *mustajir*. Dalam hal ini disyaratkan baligh dan berakal.
3. Objek transaksi yaitu jasa, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang digunakan disebut *majur*. Sesuatu yang menjadi objek upah mengupah atau sesuatu yang dikerjakan, dalam hal ini yang menjadi objek upah mengupah adalah sesuatu yang diperbolehkan menurut agama (Islam). Syarat yang berkenaan dengan objek transaksi yaitu jasa adalah: bila jasa adalah dalam bentuk tenaga untuk bekerja, harus jelas apa yang dikerjakan, dapat dikerjakan dan tidak dilarang oleh agama untuk dikerjakan. Bila yang diupahkan adalah pekerjaan yang tidak menentu, atau sesuatu yang tidak dapat dikerjakan seperti naik ke puncak menara tanpa alat atau tidak boleh dikerjakan oleh agama seperti membunuh atau mencuri, maka transaksi tidak sah. Bila yang menjadi objek transaksi adalah jasa suatu benda, disyaratkan barang itu dapat digunakan dalam arti ada manfaatnya, dapat diserahkan penggunaannya dan jelas waktu atau batas penggunaannya. Bila barang yang disewa tersebut tidak dapat digunakan seperti mobil sedang rusak; atau tidak dapat diserahkan penggunaannya seperti mobil dalam

tahanan polisi; atau tidak jelas waktu penggunaannya seperti mobil pribadi yang disewa tidak menyebutkan waktu atau tiadak dijelaskan batas penggunaannya seperti naik bus tidak ditentukan arah dan batasnya, maka transaksi sewa menyewa ini tidak sah.⁴⁹

4. Imbalan sebagai bayaran (upah), imbalan atas jasa yang diberikan disebut upah atau sewa. Syarat yang berkenaan dengan imbalan ialah jelas wujud, nilai dan ukurannya dan jelas pula waktu pembayarannya. Bila tidak jelas wujudnya seperti hujan yang akan turun, atau tidak jelas nilainya seperti sekarang rambutan yang tidak tentu harganya, atau tidak jelas ukurannya, atau tidak jelas waktu pembayarannya, maka transaksi sewa menyewa atau upah mengupah tersebut tidak sah.⁵⁰
5. Akad (ijab kabul), dalam hal ini disyaratkan:
 - a. Akad (ijab kabul) harus dibuat sebelum pekerjaan itu dikerjakan.
 - b. Akad (ijab kabul) itu tidak boleh disangkut pautkan dengan urusan lain.
 - c. Akad (ijab kabul) harus terjadi atas kesepakatan bersama.⁵¹

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

1. Terjadi aib pada barang sewaan yang kejadiannya di tangan penyewa atau terlihat aib (cacat) lama padanya.
2. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah dan binatang yang menjadi ain.

⁴⁹Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung, CV Pustaka Setia, 2001), h. 124

⁵⁰Amir Syarifudin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), h. 5

⁵¹Amir Syarifudin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), h. 6

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

Hasil wawancara dengan Bapak Saiful selaku SPV DSF PT.Wiracom Celebes yang mengatakan bahwa:

“kitakan hanya anak perusahaan jadi menurut saya tidak perlulah adanya kontrak kerja karena gajinya sudah di tentukan, bahwa admin itu Rp. 2.500.000, sales Rp.3.200.000 dan SPV Rp. 4.000.000 tapi hanya sales yang dapat insentif jika capai target. Kalau mengenai gaji lembur memang kita tidak ada gaji lembur , intinya begini tanggung jawablah pada pekerjaan masing-masing. Kalau masalah admin analys yang selalu terganti itu karena ada yang fisiknya lemahsedangkan kita disini memang di tuntutan untuk bekerja keras. Bagi saya si tidak ada masalah mengenai ketidak adaan kontrak kerja.”⁵²

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa memang kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan itu tidak diperlukan di PT.Wiracom Celebes jadi

⁵²Saiful, SPV DSF PT.Wiracom Celebes,Wawancara di Kantor PT.Wiracom Celebes, Pada tanggal 1 Juli 2022.

disana tidak ada aturan-aturan yang mengikat antara karyawan dan perusahaan sehingga jika karyawan ingin berhenti secara sepihak itu boleh-boleh saja tanpa adanya waktu kerja yang harus di selesaikan terlebih dahulu.

Hasil wawancara Ibu Mersita selaku mantan admin analys PT.Wiracom Celebes yang mengatakan bahwa:

“disana sebenarnya pekerjaan yang bagus yang layak untuk menghidupi keluarga, akan tetapi yang saya tidak suka itu atasannya yang sangat kasar, kesalahan yang bagi teman-teman lainnya itu kesalahan yang biasa aja dalam artian data yang saya kirim agak lambat karena saya harus menunggu data dari pusat terlebih dahulu nah pada saat itu atasan saya langsung mengirim pesan di group WA kantor dan mentag nama saya dengan caption yang artinya seperti ini untuk apa saya dipekerjakan? saya hanya menghabiskan uang perusahaan, maksudnya perusahaan itu rugi menggaji saya, dan disitulah saya menangis dan sudah ber inisiatif untuk resign, karena menurut saya inilah akibat tidak adanya kontrak kerja, tidak adanya SOP sehingga atasan saya mengira saya kerja ketika dia yang menyuruh saya karena atasan saya itu berkantor di Kota Makassar sehingga tidak melihat apa yang saya kerjakan di setiap harinya, padahal sebelum shalat subuh itu saya sudah bangun untuk membuat data briefing di 4 wilayah sehingga saya kewelahan karena harus sampai kantor sebelum jam 8 pagi, dan ketika karyawan lembur, tidak ada tambahan gaji sepeserpun, gajinya tetap sama mau lembur atau tidak.”⁵³

Jika di analisis melalui teori *Ijarah* maka hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem gaji di PT.Wiracom Celebes tidak sesuai dengan hukum ekonomi Islam dimana pihak karyawan yang sangat dirugikan, di tuntutan untuk bekerja lembur tanpa adanya tambahan gaji lembur dan tidak ada akad yang sah dimana tidak ada penjelasan mengenai apa-apa saja yang harus dikerjakan, upahnya berapa dan apabila lembur berapa tambahan upahnya sehingga karyawan merasa tertipu pada saat bekerja. Karena tidak ada aturan atau SOP di setiap posisi sehingga karyawan mendapatkan pekerjaan yang sangat banyak dan di tuntutan harus segera selesai di hari itu juga.

⁵³Mersita, Mantan Admin PT.Wiracom Celebes, Wawancara di Kota Parepare, Pada tanggal 2 Juli 2022.

Seorang pekerja berhak mendapatkan upah yang adil atas kontribusinya dalam bekerja, untuk menentukan standar upah yang adil dan batasan-batasan yang menunjukkan eksploitasi terhadap pekerja, Islam mengajarkan bagaimana menetapkan upah, yaitu dengan tidak melakukan kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi oleh buruh.⁵⁴

Fiqh muamalah menerangkan bahwa, upah ditentukan berdasarkan prinsip layak atau kesetaraan dan keadilan yang bertujuan untuk menjamin upah yang layak atas apa yang telah ia berikan pada proses produksi.⁵⁵

Upah dikatakan layak apabila upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan dapat memenuhi kebutuhan. Adapun maksud adil dalam penetapan upah ini adalah jelas dan transparan yang dapat dijamin dengan adanya peraturan yang mengatur selama hubungan kerja terjalin.

⁵⁴Insaini Harahap, *et.al, Hadis-Hadis Ekonomi* (Jakarta: Prenamedia Group, 2015), h.81.

⁵⁵Ghufron A Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002),h.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Sistem gaji karyawan di PT.Wiracom Celebes adalah dengan sistem transfer melalui rekening Bank Mandiri. Penggajian di PT.Wiracom Celebes menggunakan sistem gapok atau gaji pokok. Bagi seluruh karyawan lembur ataupun tidak lembur gajinya tetap sama atau dalam artian hanya mendapatkan gaji pokok. Hal ini sudah menjadi peraturan perusahaan, sehingga banyak karyawan yang resign.
2. Tinjauan hukum ekonomi Islam terhadap sistem gaji di PT.Wiracom Celebes sistem gaji di PT.Wiracom Celebes tidak sesuai dengan hukum ekonomi Islam dimana pihak karyawan yang sangat dirugikan, di tuntutan untuk bekerja lembur tanpa adanya tambahan gaji lembur dan tidak ada akad yang sah dimana tidak ada penjelasan mengenai apa-apa saja yang harus dikerjakan, upahnya berapa dan apabila lembur berapa tambahan upahnya sehingga karyawan merasa tertipu pada saat bekerja. Karena tidak ada aturan atau SOP di setiap posisi sehingga karyawan mendapatkan pekerjaan yang sangat banyak dan di tuntutan harus segera selesai di hari itu juga.

B. Saran

1. Sebaiknya kontrak kerja di adakan sehingga tidak ada pihak yang merasa di rugikan.
2. Sangat di sarankan agar karyawan mendapatkan upah apabila karyawan bekerja lembur.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'anul Karim
 Al-qur'an. Surat Al-Qashsh Ayat 26. Yayasan Penyelenggaraan Penerjemah dan Penafsir Al-qur'an, Al-qur'an dan Terjemahannya. Kementerian Agama R.I, Jakarta .1998
- Al-qur'an. Surat Al-Qashsh Ayat 27. Yayasan Penyelenggaraan Penerjemah dan Penafsir Al-qur'an, Al-qur'an dan Terjemahannya. Kementerian Agama R.I, Jakarta .1998
- Alimin. *Etika dan Perlindungan Konsumen Dalam Ekonomi Islam*. Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta. 2004.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Islam Wa Adillatuhu*, Jilid 5. Gema Insani, Jakarta. 2011.
- Al-Albani, Muhammad. *Shahih Sunan Ibnu Majah*. Pustaka Azzam, Jakarta. 2007.
- Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2007.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- Afzalurrahma. *Doktrin Ekonomi Islam Terjemah*, cet. ke-1. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf. 1995.
- Adisu, Edytus. *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*. Jakarta: Forum Sahabat. 2008.
- At-Tariqi, Abdullah Abdul Husain. *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*. cet. ke-1. Yogyakarta: Magistra Insania Press. 2004.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*. cet. ke-1. Yogyakarta: UII Press. 2000.
- Djumialdji. *Perjanjian Kerja*, cet. ke-4. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2001.
- Fawzi, Ramdan. *Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Terhadap Sistem Pemberian Gaji Karyawan*, Jurnal Hukum Ekonomi Syariah, Vol 6 No.2

- Faisal, Sanapiah. *Format-Format Penelitian Sosia Dasar-Dasar Dan Aplikasil*. Jakarta Utara: CV. Rajawali. 1992.
- Halim, A. Ridwan. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia. 1985.
- Karim, Adiwarmman Azhar. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1997.
- Moleong, Lexy. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Narbuko, Cholid, Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007.
- Praja, Juhaya S. *Filsafat Hukum Islam*. cet. ke-1 Bandung: Yayasan Piara. 1993.
- Suhendi, Hendi. 2002 *Fiqh Muamalah*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sabiq, Sayyid. *Fikih Sunnah 13*. PT Alma'arif, Bandung. 1987.
- Susiadi. *Metodelogi Penelitian*. Seksi Penerbitan Fakultas Sayriah UIN Raden Intan Lampung. 2014.
- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi. 1992.
- Suryandono, Widodo. *Tenaga Kerja Asing Politik Hukum*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. 2017.
- Syafei, Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: CV. Pustaka Setia. 2001.
- Syarifudin, Amir. *Garis-Garis Besar Fiqh*. Jakarta: Prenada Media Group. 2010.
- Tim Laskar Pelangi. *Metodologi Fiqh Muamalah*. Kediri: Lirboyo Press. 2013.
- Tim Penyusun, *Pendoman Penulisan Karya Ilmiah*. Parepare : IAIN Parepare.
- Yusuf, Burhanuddin. *Managemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers. 2015.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 1

Dokumentasi Penelitian



Proses Wawancara dengan Bapak Hendrik selaku SPV CSO PT. Wiracom Celebes



Proses Wawancara dengan Bapak Faisal selaku Kasir di PT. Wiracom Celebes



Proses Wawancara dengan Bapak Rafli selaku Sales di PT. Wiracom Celebes



Lampiran 2

Surat Permohonan Izin Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
Jalan Amal Bakti No. 6 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Faks. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B.1264/In.39.6/PP.00.9/06/2022
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 mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare:

Nama : KURNIAWAN
Tempat/ Tgl. Lahir : Parepare, 04 September 1996
NIM : 15.2200.121
Fakultas/ Program Studi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/
Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Semester : XIV (Empat Belas)
Alamat : Lappa-Lappa'e, Kec. Suppa, Kab. Pinrang.

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

"Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Gaji Karyawan di PT. Wiracom Celebes Kota Parepare"

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Juni sampai selesai.

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

Wassalamu Alaikum Wr.wb.

 Parepare, 08 Juni 2022
Dekan,

Rahmawati

Lampiran 3

Surat Izin Penelitian



The image shows a research permission letter on a white background with a large, faint watermark of a mosque dome and the word 'PAREPARE' in the center. The letter is from PT. WiraCom Celebes, with logos for Indosat and Ooredoo in the top right corner. The title is 'SURAT IZIN PENELITIAN' with address and letter number details. It grants permission to KURNIAWAN, a student with ID 15.2200.121, for a study on Islamic economic law regarding the wage system for employees at PT. WiraCom Celebes. The letter is signed by Hendrik Asis, SPV MC PAREPARE, on July 27, 2021. A stamp of PT. WiraCom Celebes is also present. At the bottom left, it lists 'Lampiran : 1' and 'Surat No : 0023/wiracom/2022'.

PT. WiraCom Celebes

Indosat
ooredoo

SURAT IZIN PENELITIAN
Jl. Lasinrang No. 76 Parepare
No. Surat : 0023/wiracom/2022

Permohonan Izin Penelitian.

Maka dengan ini diberikan izin penelitian kepada :

Nama : KURNIAWAN
Nim : 15.2200.121
Pekerjaan : Mahasiswa
Judul Penelitian : Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Gaji
Karyawan Di PT. Wiracom Celebes Kota Parepare

Demikian surat **IZIN PENELITIAN** ini dibuat dengan penuh kesadaran dan di gunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 27 Juli 2021

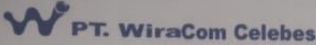
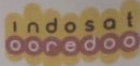

PT. WiraCom Celebes
HENDRIK ASIS
SPV MC PAREPARE

Lampiran : 1
Surat No : 0023/wiracom/2022

PAREPARE

Lampiran 4

Surat Keterangan Telah Meneliti

SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI
Jl. Lasinrang No. 76 Parepare
No. Surat : 0024/wiracom/2022


Permohonan Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.

Maka dengan ini diberikan surat keterangan telah melakukan penelitian kepada :

Nama : KURNIAWAN
Nim : 15.2200.121
Pekerjaan : Mahasiswa
Judul Penelitian : Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Gaji Karyawan Di PT. Wiracom Celebes Kota Parepare

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di PT. Wiracom Celebes Kota Parepare guna untuk menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul : **“Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Gaji Karyawan Di PT. Wiracom Celebes Kota Parepare.”**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 18 Juli 2021

HENDRIK ASIS
SPV MC PAREPARE

Lampiran :
Surat No 0024 /wiracom/2022

BIOGRAFI PENULIS



KURNIAWAN, Lahir pada tanggal 04 September 1996 di Kota Parepare, anak ke empat dari empat bersaudara, anak dari pasangan Bapak Alimuddin Sahdu dan Ibu Wati. Penulis alumni dari Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Suppa dan melanjutkan sekolah di Institut Agama Islam Negeri Parepare dari tahun 2015 tetapi sempat mengambil cuti pada tahun 2017-2018 dengan alasan tertentu tetapi pada tahun ajaran baru saya kembali melanjutkan kuliah saya yang tertinggal

mengikuti Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) 2021 di Desa Alla Kabupaten Enrekang dan Pelaksanaan Praktek Lapangan (PPL) di Kantor Pengadilan Agama di Kota Parepare. Setelah menyelesaikan mata kuliah dan melaksanakan KPM dan PPL saya menyusun skripsi dengan waktu yang cukup singkat sehingga skripsi ini selesai dengan hasil yang sangat memuaskan.

