

Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pembayaran Upah dengan Penambahan Beban Kerja Studi pada Karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare

Mulki Nisa¹

¹ Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, IAIN Parepare, Indonesia.

*E-mail Korespondensi: mulkynisa@gmail.com

Naskah dikirim:	Naskah diterima:	Naskah dipublikasi:
-----------------	------------------	---------------------

Abstrak

Penelitian ini mengkaji tentang Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah dengan Penambahan Beban Kerja Studi pada Karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare. Fokus utama penelitian adalah untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana praktik penambahan beban kerja pada karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare? 2) Bagaimana sistem pembayaran upah terhadap penambahan beban kerja pada karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare? 3) Bagaimana pandangan hukum ekonomi syariah terhadap pembayaran upah dengan penambahan beban kerja pada karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare?. Metode yang peneliti gunakan adalah metode kualitatif (*field research*). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menemukan bahwa 1) Praktik penambahan beban kerja di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare terjadi apabila terdapat karyawan yang tidak hadir saat proses bongkar muatan terjadi. Dalam situasi tersebut, rekan kerja lainnya diharuskan untuk mengambil alih atau menggantikan tugas karyawan yang tidak hadir. 2) Sistem pembayaran upah atas penambahan beban kerja di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare dibelikan dalam bentuk tunjangan uang makan atau bonus dari perusahaan. Tunjangan ini diberikan kepada karyawan yang bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir. 3) Dalam hukum ekonomi syariah praktik ini menggunakan konsep ijarah (sewa-menyewa jasa) yang sah, serta memperhatikan prinsip keadilan (*al-'adl*), dan kerelaan (*tarāḍīn*) anatar kedua belah pihak.

Kata kunci: Hukum Ekonomi Syariah, Upah, Beban Kerja

Pendahuluan

Pada dasarnya manusia dapat menjalani kehidupan yang lebih baik jika mau berusaha melalui pekerjaan. Melalui pekerjaan yang dilakukan, seseorang dapat memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun, keterbatasan lapangan kerja menyebabkan tingginya angka pengangguran. Di era modern seperti sekarang, persaingan dalam mendapatkan pekerjaan semakin ketat. Tingkat pendidikan dan keterampilan sangat diperlukan untuk menunjang kemajuan sebuah perusahaan yang memerlukan tenaga kerja. Banyak orang memiliki modal tetapi tidak mampu menggunakannya untuk berwirausaha. Sebaliknya, ada juga yang tidak memiliki modal namun memiliki kemampuan untuk memulai usaha. Oleh karena itu, manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup sendiri. Mereka harus bekerja sama agar terjalin hubungan yang saling menguntungkan antara pemilik usaha dan pencari kerja.¹

Dengan itu adanya kerjasama antara perusahaan dengan pekerja atau karyawan, maka tenaga karyawan yang digunakan untuk bekerja akan mendapatkan upah. Dan pemilik perusahaan dapat menamabah laba usaha dari hasil tenaga kerja karyawannya. Namun, terkadang pemberian upah seringkali tidak diterapkan sesuai syariat Islam akibatnya dapat menimbulkan kerugian karena kurangnya pemahaman tentang pemberian upah yang sesuai dengan syariat Islam.

Masalah karyawan dan gaji menjadi salah satu persoalan dalam industri ekonomi saat ini, di mana sebagian besar penduduk mengandalkan penghasilan dari upah yang diterima, baik itu upah yang rendah maupun sistem kerja kontrak. Kondisi ini menjadi pemicu terjadinya demonstrasi dari para pekerja.²

Dalam dunia kerja, setiap karyawan memiliki hak untuk diberikan upah yang sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan. Namun, dalam beberapa situasi, terdapat tambahan beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan di luar pekerjaan utama mereka. Kejadian ini umumnya terjadi pada perusahaan yang menghadapi kebutuhan operasional yang mendesak atau ketika terjadi kekosongan pekerjaan akibat ketidakhadiran karyawan lain yang disebabkan karena alasan tertentu. Hal ini berlaku pula di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare, di mana karyawan sering kali dihadapkan pada penugasan tambahan yang memerlukan keterlibatan di luar tugas pokok yang telah ditentukan.

Penambahan beban kerja yang terjadi pada karyawan ini tentu saja memeunculkan pertanyaan tentang keadilan sistem pembayaran upah yang diterapkan oleh perusahaan. Sejauh mana upah yang diterima karyawan tersebut sebanding dengan beban kerja tambahan mereka tanggung. Selain itu, bagaimana mekanisme pembayaran upah ini seharusnya diatur agar memenuhi prinsip keadilan dan keseimbangan yang diatur pada hukum ekonomi syariah. Hukum ekonomi syariah, yang berlandaskan

¹ Sartika Tri Rahmadhini Rahma, "Analisis Hukum Ekonomi Syariah Tentang Sistem Upah Lembur Bagi Tenaga Kerja (Studi Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung)", 2023.

² Jurnal H E I Ema dan Vol No, "Analisis Sistem Upah Kuli Angkutan Pasar Beureunuen" 3, no. 1 (2024): 75–82.

pada prinsip moral dan etika dalam agama Islam, mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja dengan menekankan pentingnya keadilan dalam setiap transaksi.

Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, terdapat prinsip-prinsip yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Salah satu prinsip utama dalam ekonomi syariah adalah keadilan dalam pemberian upah. Tujuannya adalah untuk menghindari ketidakadilan yang mungkin terjadi dalam hubungan kerja. Dalam praktiknya, perusahaan sering kali menghadapi dilemma ketika beban kerja karyawan bertambah, namun tidak diimbangi dengan upah tambahan yang sesuai dengan tugas ekstra tersebut.³

Kepastian mengenai bagaimana upah diberikan dalam hal penambahan beban kerja ini menjadi masalah yang relevan untuk diteliti, terutama dalam kaitannya dengan hukum ekonomi syariah. Secara syariah, setiap tindakan yang melibatkan pertukaran nilai, seperti pembayaran upah, harus dilakukan secara adil dan transparan.

Beban kerja tambahan yang diterima oleh karyawan sering kali tidak dihitung dengan tepat, baik dari segi waktu maupun tingkat kesulitan tugas yang dibartikan. Dalam sistem pembayaran upah konvensional, mungkin saja perusahaan tidak memberikan imbalan yang setimpal atas penambahan beban kerja ini, atau bahkan tidak ada kebijakan khusus yang mengatur hal tersebut. Di sinilah pentingnya tinjauan dari perspektif syariah untuk memastikan bahwa pembayaran upah yang diterima oleh karyawan mencerminkan prinsip keadilan dan keseimbangan, serta tidak merugikan satu pihakpun.⁴

Sebagai bagian dari tinjauan syariah, terdapat berbagai prinsip yang harus diperhatikan dalam praktik pembayaran upah. Salah satunya adalah prinsip “*al-adl*” atau keadilan yang menyatakan bahwa setiap transaksi harus dilakukan dengan adil, tanpa adanya penindasan terhadap salah satu karyawan. Dalam hal ini, perusahaan wajib memberikan kompensasi yang layak bagi karyawan yang harus menjalankan tugas tambahan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh solusi mengenai pembayaran upah yang disesuaikan dengan peningkatan beban kerja berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Penelitian ini juga tujuannya untuk memperkaya pemahaman mengenai praktik hukum ekonomi syariah dalam konteks hubungan industrial di Indonesia.

Prinsip dasar ekonomi syariah menekankan pentingnya kesepakatan antara pihak pengusaha dan karyawan dalam penentuan upah. Hal ini tercermin dalam prinsip muamalah yang mengatur hubungan antara manusia dalam transaksi ekonomi. Dalam hubungan kerja, pengusaha dan karyawan

³ Mohammad Haikal dan Sumardi Efendi, “Prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah dalam Undang-Undang Perbankan Syariah,” *MAQASIDI: Jurnal Syariah dan Hukum* 4, no. 1 (2024): 26–39.

⁴ N P Ismail dan M T Maloko, “Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Penerapan Upah Buruh Cetak Batu Bata,” *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah ...* 7 (2021): 54–60.

harus sepakat mengenai jumlah upah yang diberikan, dan penambahan beban kerja harus disertai dengan tambahan upah yang proporsional. Jika yang bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah.⁵

Namun, meskipun ada ketentuan yang jelas dalam prinsip ekonomi syariah tentang keadilan dalam pembayaran upah, praktiknya sering kali masih menemui kendala. Dalam beberapa kasus, pembayaran upah tambahan beban kerja yang lebih banyak atau jam kerja yang lebih panjang ketidak tahuan karyawan mengenai hak mereka atau ketidak sesuaian anantara perjanjian kerja dan fakta yang ada di lapangan. Maka karena itu, tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pembayaran upah seiring dengan penambahan beban kerja sangat penting untuk memastikan bahwa setiap pihak memperoleh hak dan kewajiban secara proporsional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariaah Terhadap Pembayaran Upah dengan Penambahan Beban Kerja Studi pada Karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare”. Penelitian ini akan mengeksplorasi apakah sistem pembayaran upah dapat diterapkan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, serta bagaimana perusahaan dapat memperbaiki dan menyempurnakan sistem tersebut untuk menciptakan keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja.

Berdasarkan hal di atas maka peneliti mengangkat judul penelitian, yaitu “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah dengan Penambahan Beban Kerja Studi pada Karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare”.

Metode

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field reseach*) artinya data-data yang digunakan dalam penelitian di peroleh melalui lapangan guna melakukan penganmatan tentang peristiwa dalam suatu keadaan yang alamiah. Dalam hal ini jenis penelitiannya yaitu tinjaun hukum ekonomi syariah terhadap pembayaran upah dengan penambahan beban kerja pada karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kualitatif, penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrument kunci. Pada penelitian kualitatif pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball. Teknik pengumpulan dengan tringgulasi (gabungan) menekankan pada generalisai.

⁵ Ika Novi Nur Hidayati, “Pengupah dalam Perspektif Hukum Islam,” *Az-Zarqa’: Jurnal Hukum Bisnis Islam* 4, no. 2 (2024): 213–30.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana berlangsungnya suatu proses studi dalam bentuk penelitian untuk mendapatkan pemecahan terhadap permasalahan yang diangkat. Oleh karena itu lokasi penelitian yang dipilih adalah di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini merupakan hal yang menjadi acuan dalam melaksanakan proses penelitian nantinya yang mengharuskan peneliti mengetahui arah dan tujuan yang di ingin di capai dari hasil penelitian nantinya. Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pembayaran upah dengan penambahan beban kerja pada karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare.

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Terdapat dua jenis sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.⁶

1. Data Primer

Data Primer, yakni data diperoleh dari sumber utama yang berasal langsung dari lapangan. Dalam hal ini data primer yang dimaksud adalah para PT. Tanjung Selamat Kota Parepare.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media seperti buku, jurnal, skripsi ataupun dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian yang sedang diteliti. Data sekunder berupa media baca yang berkaitan dengan penelitian yang sedang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data yang dimaksud adalah cara-cara atau metode yang digunakan untuk memperoleh data di lapangan dan harus dimiliki oleh suatu penelitian agar memudahkannya dalam melakukan penelitiannya tersebut. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi, sebagai metode pengumpulan data, melibatkan pencatatan informasi yang diperoleh oleh peneliti berdasarkan apa yang diamati selama pelaksanaan penelitian. Pengumpulan data dengan cara observasi dilakukan dengan cara berinteraksi, berhubungan

⁶ feni rita fiantika and sri Wahyuni, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rake Sarasin, 2022.

langsung dengan karyawan dan pelaku usaha untuk menggali, menemukan, data yang sesuai dengan masalah yang relevan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan pengamatan langsung kepada karyawan di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare untuk mendapatkan data yang konkret terkait bagaimana beban pekerjaan yang dilakukan. Dengan menggunakan observasi non-partisipan, dimana penulis tidak terlibat secara aktif dalam situasi yang diamati hanya memperhatikan dari luar tanpa interaksi langsung dengan subjek.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan informasi dengan melakukan komunikasi tanya-jawab antara peneliti dengan karyawan mengenai informasi-informasi yang diperlukan dalam menyusun penelitian ini. Dalam pengumpulan data dengan teknik wawancara, peneliti akan melakukan wawancara dengan karyawan Alfamart Soreang.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, penulis juga memanfaatkan teknik pengumpulan data melalui dokumentasi, dengan melibatkan pencarian informasi mengenai topik atau variabel tertentu dalam bentuk catatan-catatan dan sumber informasi lainnya. Metode ini digunakan oleh peneliti untuk menghimpun literatur yang berkaitan dengan tema yang sedang diteliti. Adapun dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa foto, data karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare, bukti dokumen sertifikasi, dan bukti-bukti lainnya yang terkait dengan hukum ekonomi syariah terhadap pembayaran upah dengan penambahan beban kerja pada karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare.

F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang disajikan dapat dipertanggungjawabkan.⁷

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, merupakan proses analisi data yang tidak melibatkan atau berbentuk data. Data yang diperoleh untuk penelitian menggunakan teknis analisis data kualitatif umumnya bersifat subjektif. Pada penelitian kualitatif proses pengumpulan datanya melalui rekaman dan catat, tinjauan pustaka, observasi, dokumentasi dan wawan cara.

⁷ Hannani et al., *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2023).

Hasil dan Pembahasan

A. Praktik Penambahan Beban Kerja pada Karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare

PT. Tanjung Selamat Kota Parepare merupakan salah satu pelaku penting dalam sektor logistik laut di wilayah Sulawesi Selatan. Perusahaan ini memiliki posisi strategis dalam mendukung hubungan antar daerah khususnya jalur laut.

Sejak didirikan pada tahun 1995, perusahaan ini telah menjalankan fungsi inti dalam mendukung distribusi komoditas utama seperti pakan ternak dan beras ke wilayah Kalimantan Timur, Khususnya Balikpapan dan Samarinda. keberadaan perusahaan ini membantu menjaga kelancaran pasokan logistik ke daerah tujuan.

Selain itu, PT. Tanjung Selamat juga melayani pengangkutan penumpang, sehingga perannya semakin strategis dalam menghubungkan dua wilayah utama di Indonesia Timur.

Berdasarkan informasi yang penulis dapat terkait tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang ada di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare antara lain;

1. Direktur Utama

Bertanggung jawab atas:

- a. Bertanggung jawab atas semua kegiatan pengesahan, pengambilan keputusan akhir atas kebijakan umum perusahaan.
- b. Pemegang tugas koordinasi umum, pembinaan, pengarahan serta pengendalian organisasi untuk mewujudkan kebijakan dan sasaran perusahaan.
- c. Pemegang tugas koordinasi umum, pembinaan, penghargaan serta pengendalian organisasi untuk mewujudkan kebijakan dan sasaran perusahaan.
- d. Mutu perusahaan, termasuk sistem manajemen keselamatan secara menyeluruh.
- e. Menyediakan sumber daya dan sarana/prasarana yang diperlukan untuk pelaksanaan sistem manajemen keselamatan.
- f. Memonitor dan evaluasi perkembangan bisnis usaha, baik kondisi saat ini ataupun mendatang dalam rangka perkembangan usaha.
- g. Mengawasi dan mengendalikan anggaran biaya.
- h. Mengadakan pertemuan dengan para manager dan staff kantor serta mengambil tindakan atas sarana mereka untuk kemampuan operasional secara menyeluruh.

Memperkenalkan kebijakan oleh prosedur yang akan mengingatkan usaha dan pelayanan jasa PT. Tanjung Selamat Kota Parepare.

- a. Kepada semua rekan.
- b. Memimpin “Rapat Tinjauan Manajemen”

Berwenang untuk:

- a. Mengesahkan pembayaran invoice.
- b. Menyetujui dan menanda tangani perjanjian sewa-menyewa kapal.
- c. Mengesahkan invoice untuk penyewa.
- d. Mengesahkan spesifikasi pekerjaan Docking.

2. Kepala Operasi

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Menyusun, mengatur, merumuskan, dan mengembangkan program dalam bidang operasional.

- b. Melaksanakan dan mengawasi unit bongkar muat dalam melaksanakan bongkar muat tangker.
 - c. Mengkoordinasi kepada bagian keuangan, pemasaran dan pembelian untuk menentukan waktu waktu standar kapal.
 - d. Bekerja sama dengan kapal armada untuk kedatangan dan keberangkatan kapal.
 - e. Membantu kebutuhan kapal agar tidak menghambat kegiatan operasional kapal.
 - f. Bersama-sama dengan bagian pemasaran berkoordinasi jika terjadi klaim untuk mengumpulkan data, setelah data tersebut lengkap selanjutnya diserahkan pada divisi legal.
 - g. Memantu waktu kedatangan dan keberangkatan baik di kantor pusat, cabang maupun perwakilan.
 - h. Menjalin dan membina hubungan baik dengan instansi teknis terkait khususnya terhadap petugas dilapangan.
3. Kepala Armada
- Tugas dan tanggung jawab:
- a. Menyusun program, mengatur, merumuskan dan mengembangkan kebijaksanaan prosedur dan rencana dibagian perawatan dan perbaikan kapal.
 - b. Menyusun rencana program kegiatan dibagian armada yang akan dilakukan.
 - c. Senantiasa mengikuti perkembangan kegiatan-kegiatan pengoprasian kapal-kapal armada dan keagenan.
- Mengatur dan mengawasi supply kebutuhan suku cadang serata barang/bahan untuk kapal armada PT. Tanjung Selamat Kota Parepare
- a. Membuat laporan kegiatan dibagian armada.
 - b. Menyusun anggaran untuk bagiannya.
 - c. Menjaga hubungan yang baik dengan bengkel atau biro reparasi yang lainnya.
- Bertanggung jawab atas pemeliharaan peralatan mesin armada PT. Tanjung Selamat Pusat Parepare.
- a. Mengadakan koordinasi dengan bagian logistic dan pergudangan pengadaan barang/bahan untuk kapal.
 - b. Bersama-sama bagian teknis selalu berkordinasi untuk perbaikan/pemeliharaan spare part kapal.
 - c. Memeriksa atas setiap laporan dan permintaan kapal khususnya menyangkut teknis kapal.
4. Kepala Keuangan
- Tugas dan tanggung jawab:
- a. Mengkoordinasi mengarahkan dan mengawasi pelaksanaa tugas dan tanggung jawab direktur yang berda dibawah koordinasi langsung Direktur, meliputi antara lain;
 - 1) Memeriksa anggaran pendapatan dan anggaran biaya.
 - 2) Penyelesaian dan untuk kelancaran operasional.
 - 3) Peningkatan efesiensi.
 - 4) Penerapan sistem akuntansi sesuai kebutuhan.
 - 5) Pengelolaan administrasi pajak yang betul dan baik.
 - b. Melakukan usaha insentif agar dicap optimal;
 - 1) Setoran cabang dan agen.
 - 2) Skala proritas penggunaan data.
 - 3) Pengendalian anggaran.
 - c. Menyelenggarakan penyusunan kerja dan anggaran.
 - d. Menyelenggaran pengumpulan, dan penyusunan rencana kerja tahunan dari unit kerja, cabang dan perwakilan.
 - e. Menyusun dan menyampaikan usulan anggaran perusahaan.

- f. Menyampaikan evaluasi atas realisasi anggaran biaya secara periodik.
 - g. Membina hubungan baik dengan lembaga keuangan dan instansi dalam rangka operasi keuangan.
 - h. Membina hubungan kerjasama yang harmonis dan saling mendukung dengan manajemen.
5. Bagian Pemasaran
- Tugas dan tanggung jawab:
- a. Merencanakan, menyusun rencana-rencana kerja dibagian pemasaran serta mengatur pelaksanaan yang menyangkut kontrak, sewa angkut kapal, mengembangkan dan melaksanakan suatu sistem dan prosedur yang sesuai dengan aktivitas perusahaan.
 - b. Menyusun program dan mengembangkan kebijakan prosedur dan rencana dibagian pemasaran.
 - c. Menyusun schedule kapal-kapal yang tepat dan pasti untuk menghindari delay sehingga dapat memberikan citra yang baik kepada semua pemakai jasa angkut laut.
 - d. Menyelesaikan semua masalah yang menyangkut kelancaran pemasaran dan hubungan dengan masalah klaim.
 - e. Memeriksa dan menganalisa laporan/kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya, maupun terhadap kantor cabang dan perwakilan.
 - f. Menyusun dan mengajukan anggaran untuk bagiannya.
 - g. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang masih berhubungan dengan pemasaran.
 - h. Menyusun dan merumuskan proyeksi ini rencana target pemasaran serta melaporkan realisasinya secara periodic kepada kepala operasi.
6. Bagian Keagamaan
- Bertugas dan bertanggung jawab dalam bidang kapal-kapal yang diageni meliputi pembuatan nota, disbursement kapal.
7. Bagian Muatan
- Bertugas dan bertanggung jawab:
- a. Proaktif dalam melakukan koordinasi atau konsultasi pada semua divis/unit kerja dalam organisasi perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditugaskan kepala operasi.
 - b. Melaksanakan dan mengawasi unit bongkar muat dalam pelaksanaan bongkar muat tangker.
 - c. Melaksanakan dan mengkoordinasi jika terjadi klaim dari relasi.
 - d. Memeriksa dan mencari data-data dalam hal klaim.
 - e. Mengawasi dan melaporkan setiap kegiatan bongkar muat yang dilakukan cabang atau keagenan.
 - f. Mencari data-data dari pesaing agar dapat mengoptimalkan jumlah muatan.
 - g. Menerima dan meneliti muatan.
 - h. Mengatur dan menyusun serta menjaga muatan.
 - i. Membuat laporan secara tertulis dan terinci setiap hari mengenai posisi muatan-muatan yang diterima dipelabuhan.
 - j. Memberi tanda pada muatan untuk segala tujuan dan kondisi cacat.
 - k. Mengkoordinasi pelaksanaan bongkar muat diperlambuan untuk melansir kendaraan ke kapal.
 - l. Melakukan Tally muatan yang naik kekapal pada waktu pemuatan sesuai dengan tujuan dan kondisi masing-masing muatan.
 - m. Membuat dan menyerahkan Shipping Order (SO) dan buku Tally pada divisi pemasaran setelah kapal berangkat.
 - n. Membuat laporan secara tertulis mengenai perincian muatan kapal yang selanjutnya diserahkan kepada bagian pemasaran.

- o. Berhak atas pemeriksaan secara teliti atas muatan dan menolak jika muatan tidak sesuai dengan berita acara serah terima.
8. Bagian Teknik
Tugas dan tanggung jawab:
 - a. Menyiapkan jadwal dan melakukan pengawasan dan pemeliharaan kapal dan perlengkapannya.
 - b. Melakukan pengawasan pekerjaan dalam kapal.
 - c. Melaksnakan inspeksi kondisi kapal dan perlengkapannya
 - d. Memeriksa dan menganalisa laporan kerusakan kapal dan perlengkapannya.
 - e. Memeriksa kebenaran permintaan kapal yang berkaitan dengan aspek teknis.
 - f. Menyiapkan semua kebutuhan teknis kapal yang diperkirakan dalam tanggapan darurat.
9. Bagian Nautls
Tugas dan tanggu jawab:
 - a. Devisi nautls melapor dan bertanggung jawab kepada kepala armada.
 - b. Tugas, tanggung jawab dan wewenangnya meliputi;
 - 1) Memastikan bahwa semua dokumen telah diarsipkan dengan baik dan benar.
 - 2) Memusnahkan dokumen yang telah kadaluarsa.
 - 3) Memastikan bahwa dokumen kapal masih berlaku.
 - 4) Sebagai penghubung antar kapal dan perusahaan.
 - 5) Mengadakan komunikasi setiap hari antara kapal dan pihak darat.
 - 6) Menyiapkan laporan harian pergerakan kapal/non report.
 - 7) Membantu kepala armada dalam penerimaan dan pemilihan awak kapal.
 - 8) Menyakinkan bahwa personil kapal telah memenuhi syarat dan kualifikasi sebelum ditempatkan.
 - 9) Menyiapkan data awak kapal.
10. Ship's Manning
Tugas dan tanggung jawab:
 - a. Mengkoordinasi, mengadakan pembagian tugas yang baik dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pengawasan.
 - b. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan pencarian, seleksi, pengujian dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuannya pada unit-unit organisasi yang membutuhkannya.
 - c. Mengatur penyelenggaraan program pendidikan dan latihan untuk pengembangan keahlian dan keterampilan karyawan serta ikut mengadakan penilaian atas hasil pendidikan pelaksanaannya.
 - d. Mengembangkan dan menetapkan peraturan pemerintah dibagian kepegawaian dan mengawasi pelaksanaannya.
 - e. Memberikan penjelasan kepada keryawan mengenai perubahan-perubahan dan kebijaksanaan perusahaan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan.
 - f. Menampung keluhan-keluhan karyawan dan berusaha untuk mengatasi maslahnya.
 - g. Mengadakan penyelenggaraan asuransi social tenaga kerja (ASTEK) kepada karyawan
 - h. Menyusun dan menyarankan skala gaji karyawan.
 - i. Menciptakan suasana kereja yang harmonis.
 - j. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang berhubungan dengan ship's manning.
11. Bagian Pembukuan
Tugas dan tanggung jawab:
 - a. Menyusun rencana kerja dan anggaran pada bagian akuntansi.
 - b. Melaksanakan kegiatan pengumpulan dan penyusunan data diri unit kerja.

- c. Melaksanakan dan mengkoordinasi penyimpanan bukti-bukti dokumen akuntansi kantor pusat, cabang dan perwakilan.
- d. Memberikan data-data yang diperlukan oleh Internal audit.
- e. Melaksanakan perubahan pada staff bagian akuntansi.

12. Bagian ADM Keuangan

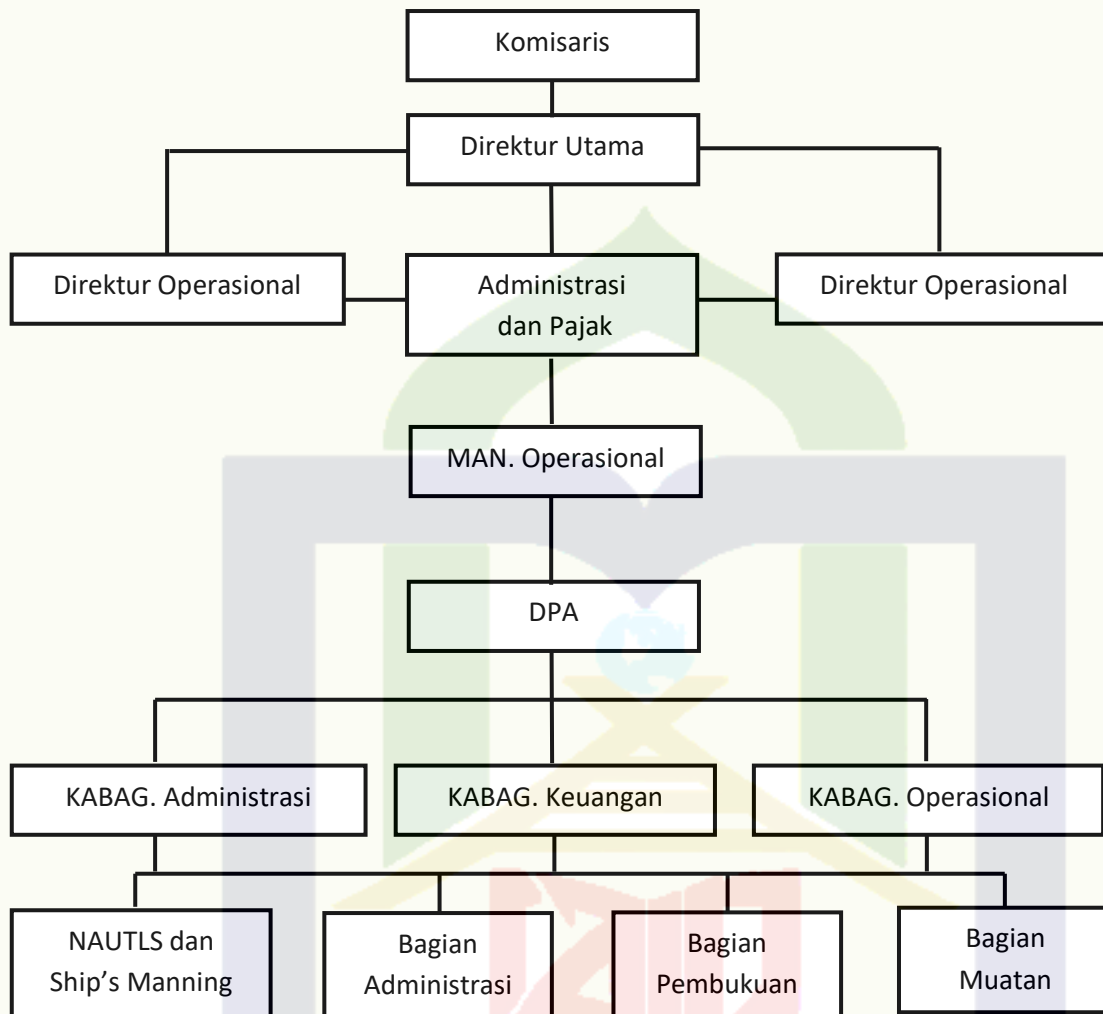
Tugas dan tanggung jawab:

- a. Merencanakan, menyusun dan menyarankan kepada kepala keuangan mengenai rencana kerja dibagian keuangan serta mengatur pelaksanaanya, yang mencakup sumber dan penggunaan dana, anggaran, kebijaksanaan, keuangan, mengembangkan dan melaksanakan suatu sistem dan prosedur keuangan.
- b. Melaksanakan semua masalah yang menyangkut kelancaran penyediaan keuangan dan penggunaan dana perusahaan.
- c. Merencanakan dan menyusun anggaran keuangan serta bekerjasama untuk mengakomodasikan anggaran-anggaran yang telah disusun oleh urusan-urusanlain dan mengajukan kepada kepala keuangan dan diteruskan ke Direktur utama.
- d. Mengawasi pengalokasian dana yang tersedia berdasarkan petunjuk-petunjuk dari kepala keuangan.
- e. Menyetujui dan menandatangani bukti pengeluaran kas sampai dengan jumlah tertentu yang telah ditetapkan.
- f. Memelihara hubungan yang baik dengan bank-bank, lembaga keuangan, asuransi dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan masalah keuangan dan operasi perusahaan.
- g. Memeriksa kebenaran dan kelengkapan pencatatan seluruh harta, kewajiban dan transaksi-transaksi keuangan perusahaan.
- h. Menangani masalah-masalah perpajakan dan asuransi perusahaan dengan instansi atau lembaga-lembaga yang berwenang.
- i. Mengatur sistem penyimpanan uang serta kertas-kertas berharga di tempat aman.
- j. Mengawasi pelaksanaan pencatatan keuangan dan penyusunan laporan keuangan.
- k. Memeriksa laporan keuangan mengenai seluruh kegiatan perusahaan, mengadakan analisa atas laporan-laporan dan sebagainya, menginterpretasikan hasil analisis tersebut dan mengambil tindakan-tindakan perbaikan.
- l. Menilai prestasi kerja bawahannya secara berkala.
- m. Senantiasa mengikurti perkembangan mengenai kebijaksanaan peraturan-peraturan serta prosedur-prosedur yang ditetapkan oleh Direktur utama atau kepala keuangan, yang berhubungan dengan kegiatan keuangan.
- n. Senantiasa mengikuti perkembangan ekonomi dan moneter yang dapat mempengaruhi perkembangan keuangan perusahaan.
- o. Menyusun dan merumuskan rancangan anggaran keseluruhan perusahaan berdasarkan rencana kereja dan rancangan anggaran yang disampaikan oleh masing-masing bagian.

Adapun struktur organisasi di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare sebagai berikut;

Gambar 2.

Struktur Organisasi PT. Tanjung Selamat Kota Parepare



Aktivitas utama perusahaan ini meliputi penerimaan barang dari gudang, pengecekan kualitas dan kuantitas, pemuatan ke kapal, serta pengawasan selama proses bongkar muat di pelabuhan. Selain pemuatan barang, PT. Tanjung Selamat Kota Parepare juga menyediakan layanan pengangkutan penumpang menggunakan kapal laut.

Praktik penambahan beban kerja pada karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare terjadi ketika tidak hadirnya salah satu karyawan yang disebabkan karena sakit, izin, atau alasan lainnya, pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan yang absen seringkali dialihkan kepada rekan kerja yang hadir. Hal ini menyebabkan karyawan yang hadir harus mengerjakan pekerjaan utama mereka sekaligus mengambil alih tugas tambahan dari rekan yang tidak hadir. Pada bagian inilah permasalahan yang ingin penulis teliti.

Berdasarkan hasil wawancara oleh asisten direktur bernama Muh. Juan Fuad Khadafi selaku bagian DPA PT. Tanjung Selamat Kota Parepare menyatakan bahwa:

“PT. Tanjung Selamat Kota Parepare sudah beroperasi sejak tahun 1995 sampai sekarang, di kantor ini ada 6 karyawan yang bekerja. Karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Ada 3 kapal yang beroperasi di PT. Tanjung Selamat ini, kalau Kapal Km Tanjung Maiwa dan kapal Km Tanjung Pengharapan 2 yang mengangkut beras dan pakan ternak sedangkan Kapal Km Manis itu khusus untuk para penumpang. Pernah ada karyawan yang tidak hadir karena alasan tertentu saat ada kapal yang berangkat pekerjaanya biasa di alihkan ke karyawan yang hadir pada saat itu karena proses operasional harus berjalan sesuai jadwal kapal dan permintaan pelanggan, kemudian ada 2 sistem perupah di kantor ini yang pertama gaji pokok yang diterima setiap bulan dan uang makan yang diterima setiap pemberangkatan kapal”⁸

Berdasarkan hasil wawancara, penulis menyimpulkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare adalah sebanyak enam orang. Dari wawancara tersebut juga terungkap bahwa memang pernah terjadi praktik penambahan beban kerja pada karyawan akibat ketidak hadirannya salah satu rekan kerja karena alasan tertentu. Perusahaan mengoperasikan tiga kapal dengan fungsi berbeda dua kapal untuk angkutan barang (beras dan pakan ternak), dan satu kapal untuk penumpang.

Ketidak hadirannya karyawan tersebut menyebabkan salah satu karyawan yang hadir harus mengambil alih tugas rekannya, sekaligus menyelesaikan pekerjaan utamanya. Kondisi ini secara langsung menambah beban kerja yang bersangkutan. PT. Tanjung Selamat menerapkan dua sistem pembayaran upah, yaitu gaji pokok yang dibayarkan setiap bulan dan uang makan yang diberikan setiap kali ada keberangkatan kapal.

B. Sistem Pembayaran Upah Terhadap Penambahan Beban Kerja pada Karyawan di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare

Menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Bab 1 Pasal 1 angka 30 adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari anggotanya dalam sebuah organisasi suatu bentuk balas jasa atau penghargaan kepada karyawan atau hasil kerja. Upah maupun gaji merupakan bentuk kompensasi atau balas jasa atau penghargaan kepada karyawan yang diberikan berdasarkan ikatan kerja antara perusahaan dan karyawannya. Upah yang diberikan kepada karyawan yang mempengaruhi perasaan dan persepsi yang menimbulkan kepuasan, hal ini sesuai dengan konsep teori *equity* menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan dan persepsi yang

⁸ Wawancara, “Muh. Juan Fuad Khadafi, Karyawan Bagian Pembukuan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare, 20 Mei 2025,” n.d.

berhubungan dengan rasa keadilan atau upah yang dibayarkan. Presepsi merupakan hasil dari proses terus-menerus dan timbul setelah membandingkan dengan *outcome* yang lain.

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial yang di berikan perusahaan, terutama dalam bentuk layanan kesehatan bagi para pekerja. Kesejahteraan ini menjadi upaya perlindungan awal terhadap resiko kesehatan, biasanya diwujudkan melalui asuransi kesehatan. Fasilitas ini termasuk layanan tambahan seperti asuransi kesehatan atau BPJS hingga perlindungan terhadap kecelakaan kerja.⁹

Kesejahteraan karyawan adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang berupa pengobatan kepada karyawan. Kesejahteraan karyawan adalah bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang berbentuk asuransi kesehatan. Kesejahteraan merupakan tunjangan dan proteksi sumber daya manusia yang berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja. Kesejahteraan karyawan merupakan biaya sampingan pemberian pelayanan kesehatan kepada para karyawan berupa asuransi bersama, asuransi gigi, asuransi kematian, asuransi kecelakaan.

Sistem pembayaran upah yang terjadi di PT. Tanjung Selamat diberikan setiap bulan dengan tunjangan makan yang diberikan setiap kali keberangkatan kapal. Adapun komponen upah yang diterima oleh karyawan yaitu berupa gaji pokok, uang makan, bonus, BPJS kesehatan, dan THR. Gaji pokok yang diterima yaitu berjumlah kurang lebih 2 juta, uang makan diberikan setiap keberangkatan kapal berjumlah kurang lebih 150 ribu, bonus yaitu upah tambahan atas kerja keras dan banyaknya muatan dalam bekerja pada badan usaha ini sehingga mendapatkan keuntungan lebih, BPJS kesehatan untuk jaminan kesehatan karyawan yang bersifat wajib, dan THR yang diterima pada saat hari raya yang berupah uang sebesar 1,5 juta dan parsel.

1. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹⁰ Gaji pokok untuk semua karyawan yang ada di PT. Tanjung Selamat berjumlah kurang lebih 2 juta yang diterima setiap bulan. Gaji pokok sendiri akan bertambah jika karyawan di PT. Tanjung Selamat tersebut sudah lama bekerja di perusahaan tersebut, dan akan di tambah ketika perusahaan mendapatkan keuntungan.

2. Tunjangan Uang Makan

Tunjangan uang makan diberikan kepada karyawan setiap kali kapal di berangkatkan. Besaran uang makan yang diterima adalah sebesar Rp 150.000. Namun, apabila terjadi peningkatan jumlah muatan, maka tunjangan uang makan akan meningkat dua kali lipat menjadi Rp 300.000.

3. BPJS Ketenagakerjaan

⁹ F. R. A. Nadia, "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kreativitas Karyawan PT. GD Indonesia Pada Masa New Normal (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya).," 2023, 9–29.

¹⁰ Adistya Putri Maharani dan Endah Mujiasih, "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok Dengan Work Engagement Pada Pegawai Honorer," *Jurnal EMPATI* 7, no. 2 (2020): 510–21.

BPJS kesehatan adalah badan penyelenggara jaminan social yang berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan yang di selenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan.¹¹ BPJS ketenaga kerjaan adalah badan pelayanan jaminan sosial yang merupakan badan hukum public yang bertugas melindungi seluruh pekerja dari kecelakaan kerja, sakit, kematian, pension, dan lain sebagainya.¹²

4. THR

THR diberikan kepada karyawan pada hari raya keagamaan, yang berupa tunai berjumlah 1.5 juta dan non tunai berupa sejadah atau mukenah. Komponen upah tersebut sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang terdapat dalam pasal 9 ayat (1) yang berbunyi ”Tunjagan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh”.

Pada permasalahan yang penulis teliti berdasarkan hasil wawancara oleh salah satu karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare bernama Hasneni selaku bagian administrasi pembukuan mengatakan bahwa.

“saya pernah memiliki pengalaman menggantikan rekan kerja yang sedang tidak hadir. Saat itu, tugas-tugas yang biasanya menjadi tanggung jawab rekan kerja saya menjadi tambahan pekerjaan saya. Biasanya perusahaan memberikan bonus karena telah bersukarela menggantikan rekan kerja yang tidak hadir atau biasa juga tunjangan uang makan saya yang ditambah”¹³

Berdasarkan wawancara diatas menggambarkan praktek dimana beban kerja bertambah karena adanya tugas pengganti sementara, dan perusahaan mengakomodasi hal ini dengan memberikan tambahan tunjangan uang makan atau bonus. Sementara itu berdasarkan dari wawancara Marzuqho Nabigho yang merupakan salah satu karyawan bagian administrasi mengatakan bahwa.

“pernah pada suatu waktu, saya diminta untuk menangani sebagian tugas rekan kerja saya yang sedang sakit. Saya memastikan pekerjaan tersebut tetap berjalan sesuai jadwal, khususnya dalam proses pemberangkatan kapal. Setelah tugas tersebut selesai, perusahaan memberikan saya tambahan tunjangan uang makan sebagai bentuk kontribusi dan tanggung jawab yang saya ambil saat itu.”¹⁴

Berdasarkan dua wawancara diatas seorang karyawan yang menghadapi penambahan beban kerja akibat menggantikan rekan kerja yang sedang tidak hadir, serta cara perusahaan memberikan

¹¹ Putri Dian Pratiwi et al., “Program BPJS Ketenagakerjaan dalam Menjamin Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (Literature Review),” *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4, no. 6 (2023): 768–77.

¹² Hafiz Sutrisno, “Pengaruh Bpjs Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja,” *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat* 4, no. 1 (2020): 78–84.

¹³ Wawancara, “Hasneni, Karyawan Bagian Pembukuan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare, 20 Mei 2025,” n.d.

¹⁴ Wawancara, “Marzuqho Nabigho, Karyawan Bagian Pembukuan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare, 20 Mei 2025,” n.d.

konpensasi atas beban kerja tambahan tersebut. Pada kedua wawancara diatas, karyawan menghadapi situasi di mana tugas-tugas yang biasanya menjadi tanggung jawab rekan kerja yang tidak hadir karena sakit atau alasan lain kemudian dialihkan kepadanya. Hal ini berarti beban kerja karyawan tersebut bertambah secara signifikan karena harus menangani dua pekerjaan sekaligus, baik tanggung jawab pribadi maupun tugas pengganti.

Tanggung jawab dan kesungguhan dalam menjalankan pekerjaan tambahan terutama pada wawancara pertama, karyawan menekankan bahwa ia memastikan tugas pengganti tersebut berjalan sesuai jadwal, misalnya dalam proses pemberangkatan kapal. Perusahaan memberikan bonus atau tambahan tunjangan uang makan sebagai bentuk penghargaan atas kesediaan dan kontribusi karyawan menggantikan tugas rekan kerja.

Dalam praktiknya perusahaan bersedia memberikan upah tambahan kepada pekerja yang secara sukarela mengambil alih pekerjaan tambahan akibat kondisi tertentu. Pemberian upah ini pada dasarnya mencerminkan bentuk kerjasama antara karyawan dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan.

C. Pandangan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah dengan Penambahan Beban Kerja pada Karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare

Hukum ekonomi syariah memandang pembayaran upah dengan penambahan beban kerja sebagai kewajiban untuk menyesuaikan kompensasi secara adil sesuai peningkatan tanggung jawab pekerja. Pelaksanaan prinsip ini mendorong keadilan sosial, mencegah eksploitasi, dan memperkuat hubungan kerja yang harmonis dan sesuai dengan nilai-nilai Islam

Salah satu bentuk muamalah dalam hal urusan ekonomi adalah kerja sama antara manusia dimana satu pihak sebagai penyedia jasa atau tenaga yang bisa disebut sebagai majikan. Dalam rangka saling memenuhi kebutuhannya pihak karyawan mendapatkan kompensasi berupa upah.

Hubungan antara pemberi kerja dan karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan, khususnya terkait dengan sistem pengupahan dan beban kerja. Dalam perspektif ekonomi konvensional, penentuan upah seringkali didasarkan pada kesepakatan pasar tanpa mempertimbangkan keseimbangan antara hak dan kewajiban secara komprehensif. Namun, apabila ditinjau dari sudut pandang hukum ekonomi syariah, terdapat prinsip-prinsip tertentu yang mengatur agar transaksi dan hubungan kerja berlangsung dengan penuh keadilan, keseimbangan, dan tanggung jawab moral. Maka dari itu peneliti akan menguraikan prinsip hukum ekonomi syariah yang terjadi di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare.

1. Akad Ijarah

Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, hubungan kerja diibaratkan sebagai akad *ijarah* yang harus disepakati secara jelas antara pekerja dan pemberi kerja mengenai pekerjaannya dan upah yang diberikan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada karyawan Muh. Juan, di PT. Tanjung Selamat terdapat 6 karyawan yang bekerja di administrasi dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing

yang telah disepakati. Perusahaan mengoperasikan tiga kapal dengan aktivitas berbeda dua kapal untuk akut beras dan pakan ternak, serta satu kapal khusus penumpang. Pengoprasiiaan kapal harus berjalan sesuai jadwal dan permintaan pelanggan, sehingga saat ada karyawan yang tidak hadir, beban tugasnya dialihkan kepada karyawan lain yang hadir.

Penambahan beban kerja yang tiba-tiba seperti ini berarti ada perubahan kondisi atau lingkup pekerjaan dari awal akat. Namun dengan demikian, terdapat dua pembayaran upah di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare, yaitu gaji pokok bulanan dan tunjangan uang makan yang diberikan pada setiap keberangkatan kapal.

2. Prinsip Tauhid

Prinsip tauhid merupakan pondasi ajaran Islam. Prinsip tauhid adalah keyakinan pokok dalam islam yang menegaskan keesaan Allah swt. Sebagai satu-satunya tuhan yang menciptakan, mengatur, dan menguasai segala sesuatu di alam semesta. Dengan prinsip ini setiap tindakan dalam kehidupan seseorang muslim seharusnya dilakukan sebagai bentuk ibadah yang mengacu pada kehendak Allah swt.

Dalam wawancara pada bapak ABD. Hamid Ngassi, S. E. yang merupakan kepala bagian keuangan mengatakan bahwa

“saya ditugaskan untuk memberikan upah dan tunjangan uang makan kepada karyawan sesuai dengan ketekunan mereka bekerja, tugas ini merupakan amanah yang sangat penting dari perusahaan dan saya menerimanya dengan penuh rasa tanggung jawab serta keikhlasan. Saya tidak merasa terbebani sama sekali karena saya selalu menyerahkan segala sesuatunya kepada Allah”¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas oleh salah satu karyawan PT. Tanjung selamata kota parepare yang menerapkan prinsip tauhid dalam melakukan pekerjaanya. Dimana saat melakuka pekerjaanya dia selalu menyerahkan sehalu seuatunya pada Allah.

Prinsip tauhid terlihat jelas melalui sikap menyerahkan diri sepenuhnya kepada Allah. Tauhid menegaskan keesaan Allah sebagai satu-satunya yang mengatur segala urusan di dunia dan akhirat.

Saat narasumber atau karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare mengatakan bahwa ia menerima amanah dengan ikhlas dan menyerahkan segala sesuatunya kepada Allah, ini mencerminkan keyakinan bahwa segala upah dengan tanggung jawab harus dilakukan dengan keimanan dan ketergantungan hanya kepada Allah. Rasa ikhlas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas juga merupakan bentuk penghambatan dan ketaatan kepada Allah sesuai dengan prinsip tauhid *rububiyah* (keyakinan bahwa Allah adalah Penguasa dan pengatur segala sesuatu).

3. Prinsip Keadilan (*Al-‘adl*)

Prinsip keadilan (*al-adl*) dalam hukum ekonomi syariah adalah prinsip yang menuntut penegakan perlakuan yang adil dan serta dalam setiap transaksi ekonomi tanpa diskriminasi. Prinsip

¹⁵ Wawancara, “ABD. Hamid Ngassi, S. E. Kepala Bagian Keuangan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare, 20 Mei 2025,”.

ini mengharuskan semua pihak yang terlibat untuk memberikan hak dan kewajiban secara seimbang, menghindari penipuan, manipulasi dan praktik yang merugikan salah satu pihak.

Penambahan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan pengganti harus diimbangi dengan upah tambahan yang adil, karena tenaga dan waktu yang dikeluarkan melebihi tugas utamanya. Jika ia bekerja lebih keras atau lebih lama maka secara syaria ia berhak menerima kompensasi tambahan.

Berdasarkan hadis Ibnu Maja yang berbunyi;

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ.

Artinya;

“Berikan kepada mereka seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”(HR Ibnu Maja)¹⁶

Hadis ini menunjukkan pentingnya memberi hak pekerja dengan cepat dan adil termasuk dalam konteks kerja tambahan.

Seperti yang terlihat pada wawancara diatas¹⁷ prinsip ini sudah sah menurut ajaran Islam karena adanya sikap keadilan dalam pemberian upah berupa bonus atau tunjangan uang makan pada karyawan yang melakukan pekerjaan tambahan pada perusahaan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare.

Berdasarkan wawancara hasil wawancara oleh Indrawan Hannas, S. E. selaku bagian Nautls dan Ship's Manning menyatakan bahwa:

“saya merasa bahwa gaji saya terkadang tidak sesuai dengan beban kerja yang saya terima tetapi tidak apa-apa karena gaji saya sedikit diatas UMR”

Berdasarkan wawancara diatas karyawan menunjukkan adanya hubungan prinsip keadilan, khususnya keadilan distributive yaitu pembagian imbalan yang seimbang dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerja. Meskipun pekerja merasa bahwa gajinya tidak sepenuhnya sesuai dengan beban kerja yang diterima, dia merasa kondisi itu masih bisa diterima karena gaji yang didapat berada sedikit di atas Upah Minimum Regional (UMR) yang dianggap sebagai standar minimal yang adil.

Hal ini mencerminkan bahwa selain melihat kesesuaian langsung antara gaji dan beban kerja, karyawan juga mempertimbangkan standar sosial atau religious yang berlaku sebagai dasar keadilan dalam menerima gaji. Jadi prinsip keadilan di sini tidak hanya dilihat dari perbandingan internal antara kerja dan upah, tetapi juga dari perspektif kesejahteraan yang memenuhi atau melebihi standar minimum yang ditetapkan.

4. Prinsip Kerelaan (*tarādīn*)

Prinsip kerelaan atau *at-taradin* dalam hukum ekonomi syariah adalah asas yang menyatakan bahwa setiap transaksi atau akad harus dilakukan atas dasar kesepakatan dan kerelaan¹⁸ penuh dari

¹⁶ “hadis Ibnu Hasan.”

¹⁷ Wawancara, Hasneni, Karyawan Bagian Pembukuan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare, 20 Mei 2025.”

kedua belah pihak yang terlibat tanpa adanya paksaan, tekanan, atau penipuan. Jika salah satu pihak tidak rela maka akad tersebut dianggap batal atau tidak sah menurut syariah Islam.

Dalam KHES pasal 21 poin a disebutkan yang dimaksud asas sukarela adalah akad yang dilakukan atas kehendak para pihak, terhindar dari keterpaksaan karena tekanan salah satu pihak atau pihak lain. Sumber hukum pertama dalam ekonomi syariah yaitu al-quran telah menjelaskan bahwa setiap transaksi ekonomi syariah hendaknya dilakukan atas kerelaan kedua belah pihak.

Jika karyawan bersedia menggantikan rekannya tanpa paksaan, dan perusahaan menyetujui serta memberikan kompensasi yang layak, maka praktik tersebut sah menurut syariah. Dari hasil wawancara di atas prinsip ini juga sah digunakan dalam perupahan dengan penambahan beban kerja yang terjadi di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare.

Berdasarkan hasil wawancara oleh salah satu karyawan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare bernama Hasneni selaku bagian administrasi pembukuan mengatakan bahwa.

“saya pernah memiliki pengalaman menggantikan rekan kerja yang sedang tidak hadir. Saat itu, tugas-tugas yang biasanya menjadi tanggung jawab rekan kerja saya menjadi tambahan pekerjaan saya. Biasanya perusahaan memberikan bonus karena telah bersukarela menggantikan rekan kerja yang tidak hadir atau biasa juga tunjangan uang makan saya yang ditambah”

Berdasarkan wawancara di atas menunjukkan bahwa karyawan tersebut secara sukarela menerima beban kerja tambahan, bukan karena paksaan, melainkan dari kerelaan hari untuk membantu kelancaran operasional perusahaan. Meskipun bekerja dengan kerelaan dalam praktik yang adil menurut prinsip ekonomi syariah, karyawan tetap berhak mendapatkan imbalan yang pantas, seperti bonus atau tunjangan uang makan. Walaupun karyawan bekerja dengan kerelaan, perusahaan tetap menghargai kontribusi tersebut dengan pemberian bonus atau tunjangan uang makan.

Prinsip kerelaan juga menghindarkan hubungan kerja dari unsur pemaksaan atau ketidakadilan. Dengan adanya penghargaan atas kesukarelaan dalam menggantikan tugas rekan kerja, perusahaan menjaga motivasi karyawan dan memelihara hubungan kerja yang harmonis dan saling menghargai.

Dari pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa penambahan beban kerja terhadap karyawan jika dilakukan atas dasar kerelaan yang tulus dan diimbangi dengan kompensasi yang adil serta disepakati kedua belah pihak merupakan praktik yang sah dalam perspektif syariah Islam. Ayat dalam surah An-Nisa ayat 29 memberikan dasar normative yang sangat kuat tentang pentingnya bekerjasama dalam bentuk transaksi termasuk dalam akad kerja.

Penerapan prinsip ini di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare meski belum sempurna telah menunjukkan upaya konkret dalam menyelaraskan praktik industri moderen dengan nilai-nilai syariah. Ke depannya, tantangan terbesar bukan hanya terletak pada implementasi teknis, tetapi pada

¹⁸ Abdul Mughits, “Penerapan Prinsip at-Taradi dalam Akad-akad Muamalat,” *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-ilmu Agama* 17, no. 1 (2017): 49.

upaya membangun budaya kerja Islami yang menjunjung tinggi keadilan, transparansi, dan kepedulian terhadap kesejahteraan seluruh elemen perusahaan.

Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut;

1. Praktik penambahan beban kerja di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare terjadi apabila terdapat karyawan yang tidak hadir saat proses bongkar muatan terjadi. Dalam situasi tersebut, rekan kerja lainnya diharuskan untuk mengambil alih atau menggantikan tugas karyawan yang tidak hadir.
2. Sistem pembayaran upah atas penambahan beban kerja di PT. Tanjung Selamat Kota Parepare dibelikan dalam bentuk tunjangan uang makan atau bonus dari perusahaan. Tunjangan ini diberikan kepada karyawan yang bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir.
3. Dalam hukum ekonomi syariah praktik ini menggunakan konsep ijarah (sewa-menyewa jasa) yang sah, serta memperhatikan prinsip keadilan (*al-‘adl*), **dan** kerelaan (*tarādīn*) anatar kedua belah pihak.

Dengan demikian, karyawan yang tidak hadir pada saat bongkar muatan tidak mendapatkan tunggangan uang makan dan sistem kompensasi yang diterapkan oleh PT. Tanjung Selamat tidak bertentangan dengan prinsip syariah, bahkan dapat dikategorikan sebagai praktik muamalah yang baik dan adil. Selama kompensasi tersebut disampaikan secara transparan dan diterima secara suka rela oleh karyawan, maka hal tersebut sah dan sesuai dengan nilai-nilai dalam hukum ekonomi Islam.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang peneliti simpulkan yaitu:

1. Pada dasarnya upah yang diberikan perusahaan dapat membantu perekonomian para karyawan di PT. Tanjung Selamat Kota parepare.
2. Bagi para karyawan yang telah mengemban tugas demi kelancara oprasional perusahaan dan dengan iklash menerima pekerjaan agar tetap propesional dalam menjalankan tugasnya.
3. Untuk perusahaan yang telah mereapkan sistem adil dan transparan pada karyawan semoga perusahaanya semakin berkembang kedepannya.

Daftar Pustaka

Al-Qur'an Al Karim.

Adolph, Ralph. ““Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Terhadap Penambahan Beban Pekerja Diluar Kontrak Kerja (Studi di Home Industri Pembuatan Kue Perumahan Permata Biru Sukarama Bandar Lampung),” 2016, 1–23.

———. “Analytical Study Of Syed Ali Hussaini’s Books On Tasawuf” 3, no. 1 (2016): 1–23.

———. “Landasan Teori Hukum Ekonomi Syariah,” 2016, 1–23.

Ali, Hapzi, Istianingsih Sastrodiharjo, dan Farhan Saputra. “Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review).” *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 1 (2022): 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>.

Alifita Salfitra, Auliya Izzah Hasanah, Rachmad Risqy Kuniawan, SEI, MM. “Keadilan Dalam Perspektif Ekonomi Islam.” *Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir* V, no. 1 (2013): 1–11.

Ananda, Sindy, dan Hafid Kholidi Hadi. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.” *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* 4, no. 5 (2023): 587–600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>.

Aqbar, Khaerul, dan Azwar Iskandar. “Prinsip Tauhid dalam Implementasi Ekonomi Islam.” *AL-KHIYAR: Jurnal Bidang Muamalah dan Ekonomi Islam* 1, no. 1 (2021): 34–44. <https://doi.org/10.36701/al-khiyar.v1i1.446>.

Badriya Hisniati, Sally, Muchamad D Priyadi, Herol, Rivaldino, dan Miftahul Ulum. *Hukum Ekonomi Syariah. Jurnal Pelita Nusa*. Vol. 3, 2023. <https://doi.org/10.61612/jpn.v3i1.33>.

CAHYA, BAYU TRI, Dita Apriliana Sari, Ratih Paramitasari, dan Umi Hanifah. “Intellectual Capital, Islamicity Performance Index, dan Kinerja Keuangan Bank Syariah di Indonesia (Studi Pada Tahun 2015-2020).” *AKTSAR: Jurnal Akuntansi Syariah* 4, no. 2 (2021): 155. <https://doi.org/10.21043/aktsar.v4i2.12031>.

Elinapasilinapasinopa. “Landasan Teori Ijarah,” no. 1 (2010): 9–26.

Ema, Jurnal H E I, dan Vol No. “Analisis Sistem Upah Kuli Angkutan Pasar Beureunuen” 3, no. 1 (2024): 75–82.

Farhan Saputra, Alifah Jiddal Masyruroh, Bayu Putra Danaya, Srirahayu Putri Maharani, Nova Astia Ningsih, Tania Septfania Ricki, Ganis Aliefiani Mulya Putri, Jumawan Jumawan, dan Hadita Hadita. “Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta.” *Jurnal Riset Manajemen* 1, no. 3 (2023): 329–41. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>.

“hadis ibnu Hasan,” n.d. <https://islam.nu.or.id/ilmu-hadits/ketentuan-upah-buruh-perspektif-rasulullah-9PI2Gv>.

Haikal, Mohammad, dan Sumardi Efendi. “Prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah dalam Undang-Undang Perbankan Syariah.” *MAQASIDI: Jurnal Syariah dan Hukum* 4, no. 1 (2024): 26–39. <https://doi.org/10.47498/maqasidi.v4i1.2988>.

———. “Prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah dalam Undang-Undang Perbankan Syariah.” *MAQASIDI: Jurnal Syariah dan Hukum*, no. 13 (2024): 26–39. <https://doi.org/10.47498/maqasidi.v4i1.2988>.

Hani, Umi. “Buku Ajar Fiqih Muamalah.” *UNiversitas Islam Negeri Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary*, 2021, 158.

Hannani, Saefuddin, Fikri, Andi Nurindah Sari, Herdah, Andi Bahri, Aris, et al. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2023.

Hermawan, Eric. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta.” *Jurnal Kajian Ilmiah* 22, no. 2 (2024): 173–80. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>.

Hidayat, Rahmat. *Fikih Muamalah*. Fatimah Za. Medan: CV. Tungga Esti, 2022.

Idris Siregar, Ucok Kurnia Meliala Hasibuan, dan Hazriyah. “Prinsip Prinsip Dasar Muamalah Dalam Islam.” *Morfologi: Jurnal Ilmu Pendidikan, Bahasa, Sastra dan Budaya* 2, no. 4 (2024): 113–24. <https://doi.org/10.61132/morfologi.v2i4.808>.

- Ismail, N P, dan M T Maloko. "Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Penerapan Upah Buruh Cetak Batu Bata." *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah ...* 7 (2021): 54–60.
- "Kementrian Agama RI, Al-Quran Al-Karim," n.d.
- Lawra Rifqi Devi, Mulyeni Yulfa, dan Yulfa Mulyeni. "Prespektif Hukum Perdata Dan Ekonomi Syariah." *Riset dan Pengetahuan Inovasi* 1, no. 8 (2022): 544.
- Lubis, Fatimah Aini. "YUME : Journal of Management Analisis Ujrah Antara Agen Dan Prudential Syariah Binjai Corporate Pada Pt" 6, no. 3 (2023): 269–78.
- Maharani, Adistya Putri, dan Endah Mujiasih. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok Dengan Work Engagement Pada Pegawai Honorer." *Jurnal EMPATI* 7, no. 2 (2020): 510–21. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21670>.
- Mauliddiyah, Nurul L. "Analisis Hukum Islam Tentang Pembayaran Upah dengan Penambahan Beban Kerja Pada Pengasuh Bayi (Babysitter) (Studi Kasus Kelurahan Rajabasa Raya Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung)," 2021, 6.
- Mughits, Abdul. "Penerapan Prinsip at-Taradi dalam Akad-akad Muamalat." *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-ilmu Agama* 17, no. 1 (2017): 49. <https://doi.org/10.14421/aplikasia.v17i1.1377>.
- Muhammad Furqaan Alfini. "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Sistem Upah Pekerja Harian Muallaf Baduy (Studi kasus pada tanah milik BMH di Cluster Muallaf Baduy Kp. Ciater, Ds. Cibungur, kec. Leuwidamar, Kab. Lebak, Prov. Banten)," 2023, 37.
- Muhibban, dan Muhammad Misbakul Munir. "Pemberdayaan Ekonomi Berlandaskan Masalah Dalam Hukum Islam." *Jurnal Kajian Islam Modern* 10, no. 01 (2023): 34–45. <https://doi.org/10.56406/jkim.v10i01.311>.
- Nadia, F. R. A. "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kreativitas Karyawan PT. GD Indonesia Pada Masa New Normal (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya).," 2023, 9–29.
- Novi Nur Hidayati, Ika. "Pengupah dalam Perspektif Hukum Islam." *Az-Zarqa': Jurnal Hukum Bisnis Islam* 4, no. 2 (2024): 213–30. <https://doi.org/10.14421/1fxpyc61>.

- Nurhandayani, Annisa. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1, no. 2 (2022): 108–10. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>.
- Nurhidayanti, Nurhidayanti, Azhari Akmal Tarigan, dan Syukri Albani Nasution. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Dan Perspektif Maqashid Syariah Pada RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 3 (2022): 2995. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6781>.
- Ovita Sari. “Pemberian Upah Bagi Jasa Penulis Bayangan (Ghostwriter) Perspektif Fikih Muamalah.” *Bilancia: Jurnal Studi Ilmu Syariah dan Hukum* 17, no. 1 (2023): 113–28. <https://doi.org/10.24239/blc.v17i1.1328>.
- Panca, Muhammad, dan Prana Mustaqim. “Letter of Credit Syariah Analysis of the Application of Ujrah in the Kafalah Agreement” 6, no. 1 (2024): 650–57.
- Pratiwi, Putri Dian, Achmad Fauzi, Pramedika Putri Gumelar, Rafi Ramdhani, Aris Sasono, dan Tithis Asmoroningtyas. “Program BPJS Ketenagakerjaan dalam Menjamin Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (Literature Review).” *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4, no. 6 (2023): 768–77. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>.
- Rahma, Sartika Tri Rahmadhini. *Analisis Hukum Ekonomi Syariah Tentang Sistem Upah Lembur Bagi Tenaga Kerja (Studi Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung)*, 2023.
- Ramadhani, Farid, Dhuta Widya Pratama, dan Arifin Alqadir. “Pengaruh konsep iman, Islam, dan ihsan terhadap perilaku seseorang.” *Maliki Interdisciplinary Journal (MIJ) eISSN* 2, no. 6 (2024): 735–42. <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/mij/index>.
- Ramsi. “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Praktik Pengupahan pada Mesin Pemanen Padi (Studi Kasus Kelurahan Lasindrang Kabupaten Pindrang),” 2024, viii.
- Rifqi, N, S E Listia, dan M S Akbar. “Prinsip-prinsip ekonomi perspektif Islam.” *Maliki Interdisciplinary Journal* 1, no. 4 (2023): 52–62. <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/mij/article/view/6048%0Ahttp://urj.uin-malang.ac.id/index.php/mij/article/download/uin-malang.ac.id/1569>.

- Rika Widianita, Dkk. “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Sistem Upah Buruh Pembuatan Sapu Ijuk (Studi Kasus Di Desa Medan Sinembah Kec. Tanjung Morawa).” *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* VIII, no. I (2023): 1–19.
- Saputra, Agung Aditya. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Technomedia Journal* 7, no. 1 (2021): 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>.
- Satria, Novi, dan Juwi Chahnia. “MADANIA : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan Islam Integrasi Prinsip Syura dan Demokrasi : Tinjauan Pemilihan Kepala Daerah dalam Hukum Islam dan Indonesia.” *Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan Islam* 14, no. 2 (2024): 19. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/654-1541-1-SM (1).pdf.
- Shokib Naim. “Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (PT Cendrawasih Dwimega Kencana Sorong).” *Justisi* 8, no. 3 (2022): 163–76.
- Siti, Nurhayati, Mahsyar, dan Hardianto. *Muhammadiyah : Konsep Wajah Islam Indonesia*, 2019. [http://repository.stainparepare.ac.id/916/1/Muhammadiyah Konsep Wajah Islam Indonesia 95.pdf](http://repository.stainparepare.ac.id/916/1/Muhammadiyah%20Konsep%20Wajah%20Islam%20Indonesia%2095.pdf).
- Sitti Annisa. “Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Upah Buruh Pabrik Batu Kerikil di Dusun Lojie Desa Bojo Kab. Barru,” 2022, 14.
- Suparyanto dan Rosad. *Lingkungan Kerja Dan Kinerja SDM. Suparyanto dan Rosad* (2015. Vol. 5, 2020.
- Sutrisno, Hafiz. “Pengaruh Bpjs Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja.” *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat* 4, no. 1 (2020): 78–84. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v4i1.670>.
- Syarif, Tisya. “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur Di Toko Andayani Kota Palopo,” 2023.
- Tania Patricia Wiesye Lumanaw. “Tinjauan Yuridis Terhadap Hak Dari Tenaga Kerja Untuk Memperoleh Upah Minimum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Lex Privatum* IX, no. 6 (2021): 211–20.

Ujrah, A Definisi. “Teori Umum Tentang Upah (Ujrah),” n.d., 21–38.

Wahyuni, feni rita fiantika and sri. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rake Sarasin, 2022.

Wawancara. “ABD. Hamid Ngassi, S. E. Kepala Bagian Keuangan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare, 20 Mei 2025,” n.d.

———. “Hasneni, Karyawan Bagian Pembukuan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare, 20 Mei 2025,” n.d.

———. “Marzugho Nabigho, Karyawan Bagian Pembukuan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare, 20 Mei 2025,” n.d.

———. “Muh. Juan Fuad Khadafi, Karyawan Bagian Pembukuan PT. Tanjung Selamat Kota Parepare, 20 Mei 2025,” n.d.

Winda Nurwijayanti, Enoch, dan Ikin Asikin. “Nilai-Nilai Pendidikan dari Al-Qur’an Surat An-Nisa Ayat 29-31 tentang Targhib dan Tarhib.” *Bandung Conference Series: Islamic Education* 4, no. 1 (2024): 230–37. <https://doi.org/10.29313/bcsied.v4i1.12019>.

Zaeni Asyhadie, S.H., M.Hum. “Hukum Kerja,” no. revisi 2 Jakarta; PT RajaGrafindo Persada (n.d.): 81–83.

Zakir, Muhammad, Diany Mairiza, Zubaidah Assyifa, Nala Amelia, Berliana Putri, Universitas Pahlawan, dan Tuanku Tambusai. “IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP EKONOMI SYARIAH DALAM” 2 (2025): 1–12.