SKRIPSI

TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP WANPRESTASI ATAS PENAMBAHAN WAKTU KERJA PADA KARYAWAN FIFY LAUNDRY



OLEH

MUTMAINNAH
NIM: 2120203874234014

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

2026

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP WANPRESTASI ATAS PENAMBAHAN WAKTU KERJA PADA KARYAWAN FIFY LAUNDRY

OLEH

MUTMAINNAH
NIM: 2120203874234014

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum
Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

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

2026

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi	: Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Wanprestasi atas Penambahan Waktu Kerja pada Karyawan Fify Laundry
Nama Mahasiswa	: Mutmainnah
NIM	: 2120203874234014
Fakultas	: Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Program Studi	: Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Dasar Penetapan Pembimbing	: SK Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Nomor: 1371 Tahun 2024

Disetujui Oleh

Pembimbing	: Prof. Dr.Hj. Muliati, M.Ag	(.....)
NIP	: 19601231 199103 2 004	

Mengetahui:
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam

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

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi	: Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Wanprestasi atas Penambahan Waktu Kerja pada Karyawan Fify Laundry
Nama Mahasiswa	: Mutmainnah
NIM	: 2120203874234014
Fakultas	: Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Program Studi	: Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Dasar PenetapanPembimbing	: SK Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Nomor: 1371 Tahun 2024
Tanggal Kelulusan	: 12 Januari 2026

Disetujui Oleh:

Prof. Dr. Hj. Muliati, M.Ag.	: (Ketua)	(.....)
Dr. Zainal Said. M.H	: (Anggota)	(.....)
Dr. H. Suarning, M.Ag.	: (Anggota)	(.....)

Mengetahui,
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Dekan,

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

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

KATAPENGANTAR

بِسْـــــــــــــــمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

الْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِيْنَ وَعَلَى اٰلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِيْنَ أَمَّا بَعْد

Puji syukur ke hadirat Allah swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Wanprestasi atas Penambahan Waktu Kerja pada Karyawan Fify Laundry". Penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Penulis menyampaikan apresiasi mendalam kepada orang tua atas dukungan moral dan material yang tak pernah putus, kepada dosen pembimbing atas bimbingan dan masukan berharga. Khususnya kepada orang tua saya Bapak Abdullah dan Ibu Hasna serta kakak saya Zulkifli M.Pd. dan Lukman S.H. Dan segenap keluarga besar yang senantiasa mendoakan dan membantu serta menberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaiakan skripsi ini.

Penilis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan dan kekurangan yang melekat pada skripsi ini, penulis dengan terbuka menerima kritik dan saran konstruktif demi penyempurnaan karya ini kedepannya. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam ranah kajian Hukum Ekonomi Islam. Lebih jauh lagi, penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi referensi yang berguna dengan tujuan akhir meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Selanjutnya penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag., sebagai Rektor Institut Agama Islam Negeri Parepare.
2. Ibu Prof. Dr. Rahmawati, M.Ag. sebagai Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam IAIN Parepare.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Muliati, M.Ag. sebagai pembimbing utama, penulis sangat berterima kasih atas kesediaan Ibu meluangkan waktu, mencurahkan pemikiran, serta memberikan kritik dan saran yang berharga serta membimbing dan mengarahkan penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Rustam Magun Pikahulan, M.H., selaku ketua program studi Hukum Ekonomi Syariah.
5. Seluruh dosen Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Institut Agama Negeri Parepare yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan, cara pandang hingga cara berpikir selama penulis menjalani masa studi.
6. Para staf di IAIN Parepare yang selalu menberikan bantuan dan pelayanan dengan baik dalam berbagai keperluan penulis.
7. Kepada perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare.
8. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pemilik dan karyawan Fify Laundry atas penerimaan yang baik dan ramah serta mengizinkan penulis melakukan penelitian di tempat sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan baik.
9. Ucapan terimah kasih juga kepada teman-teman semasa melaksanakan masa studi perkuliahan di IAIN Parepare atas segala dukungan dan support dan menjadi penolong penulis saat kesusahan atau tidak memahami sesuatu yang memiliki nama khusus BPJS, penulis ucapkan banyak terima kasih kepada Muhammad Arif, Nur Khalisa Sahrun, Nur Mutmainnah, Nuur Ainun Annisa,

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Marwah Ulfa, Dian Rahmadani, Kamelia Kaming, Nabila Al Maliku, Ernayanti Mardiana, Nisa Irmayanti, Mulki Nisa, Marna, Serly Nur Alisa dan Nurannisa Thalib.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai kekurangan, baik dari segi isi, metode, maupun penyajiannya. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini. Kritikan serta saran sangat diharapakan dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan mamfaat dan menambah wawasan bagi penulis serta pembaca pada umumnya.

Parepare,20 November 2025
Penulis,



MUTMAINNAH
Nim: 2120203874234014

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Mutmainnah
NIM	: 2120203874234014
Tempat/Tanggal Lahir	: Biru, 29 September 2002
Program Studi	: Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Fakultas	: Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Judul Skripsi	: Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Wanprestasi atas Penambahan Waktu Kerja pada Karyawan Fify Laundry

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya 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 November 2025
Penulis,



MUTMAINNAH
Nim: 2120203874234014

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

ABSTRAK

Mutmainnah. *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Wanprestasi atas Penambahan Waktu Kerja pada Karyawan Fify Laundry*, (dibimbing oleh Ibu Prof. Dr. Hj. Muliati, M.Ag.).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) praktik penambahan waktu kerja pada karyawan Fify Laundry, (2) hal yang memengaruhi munculnya Wanprestasi atas penambahan waktu kerja, dan (3) pandangan Hukum Ekonomi Syariah terhadap pemberian Wanprestasi tersebut. Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji bagaimana sistem penambahan waktu kerja dan kompensasinya diterapkan, serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip akad dan keadilan dalam muamalah Islam.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan pemilik dan tiga karyawan Fify Laundry, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi terkait serta literatur hukum ekonomi syariah. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Lokasi penelitian berada di Fify Laundry dengan menggunakan meotode kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penambahan waktu kerja terjadi terutama pada akhir pekan, hari Minggu, dan menjelang hari raya ketika volume cucian meningkat. Penambahan jam kerja berlangsung sekitar 1–2 jam dan tidak diatur melalui perjanjian tertulis maupun persetujuan resmi. Pada awalnya, penambahan waktu kerja dilakukan secara sukarela tanpa tambahan upah, namun dalam beberapa tahun terakhir pemilik mulai memberikan gaji tambahan meskipun mekanismenya tidak jelas dan digabungkan dengan gaji bulanan. Faktor yang memengaruhi munculnya antara lain tingginya beban kerja, keterbatasan jumlah karyawan, kebutuhan menjaga kualitas layanan, serta hubungan kedekatan antara pemilik dan karyawan. Dari perspektif Hukum Ekonomi Syariah, praktik pemberian tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip akad karena terdapat unsur ketidakjelasan (*gharar*) dalam tambahan kompensasi, dan belum terpenuhi prinsip keadilan, transparansi, serta kesepakatan (*'adl dan taradhi*). Oleh karena itu, sistem kompensasi tambahan di Fify Laundry perlu diperjelas dan disepakati sejak awal agar sesuai dengan nilai-nilai syariah.

Kata Kunci: Wanprestasi, Penambahan Waktu Kerja, Hukum Ekonomi Syariah, Fify Laundry.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
PERSETUJUAN SKRIPSI ii
PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI iii
KATAPENGANTAR iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI vii
ABSTRAK viii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii
TRANSLITERASI DAN SINGKATAN xiv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 6
D. Manfaat Penelitian 7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8
A. Tinjaun Penelitian Relevan 8
B. Tinjauan Teori 11
1. Hukum Ekonomi Syariah 11
2. Teori Akad (perjanjian) 17
3. Teori Tanggung Jawab 22
C. Kerangka Konseptual 28
D. Kerangka Pikir 32
BAB III METODE PENELITIAN 34
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 34

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

B. Lokasi dan Waktu Penelitian 34
C. Fokus Penelitian 35
D. Jenis dan Sumber Data 35
E. Teknik Pengumpulan dan Pengelolaan Data 36
F. Uji Keabsahan Data 38
G. Teknik Analisis Data 38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41
A. Praktik Penambahan Waktu Kerja Pada Karyawan Fify Laundry 41
B. Hal Apa Yang Mempengaruhi Terjadinya Wanprestasi atas Penambahan Waktu Kerja Pada Karyawan Fify Laundry 49
C. Pandangan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Wanprestasi atas Penambahan Waktu Kerja Pada Karyawan Fify Laundry 60
BAB V PENUTUP 64
A. Simpulan 64
B. Saran 65
DAFTAR PUSTAKA 67
LAMPIRAN I
BIODATA PENULIS XV

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
1	Bagan Kerangka Pikir	32

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
1	Dokumentasi dengan H. Tanwir, Pemilik Fify Laundry	Terlampir
2	Dokumentasi dengan Ibu Irma, Karyawan Fify Laundry	Terlampir
3	Dokumentasi dengan Ibu Muliani, Karyawan Fify Laundry	Terlampir
4	Dokumentasi dengan Ibu Harian, Karyawan Fify Laundry	Terlampir

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	Surat Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian dari Kampus	Terlampir
2	Surat Izin Rekomendasi Penalitian dari DPMPSTP	Terlampir
3	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	Terlampir
4	Validasi Instrumen Penelitian Penulis Skripsi	Terlampir
5	Surat keterangan Wawancara	Terlampir
6	Dokumentasi Wawancara	Terlampir
7	Biodata Penulis	Terlampir

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

A. Transliterasi

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ts	Ts	te dan sa
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Dz	de dan zet
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ش	Syin	sy	es dan ya
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	*fathah*	A	A
اِ	*kasrah*	I	I
اُ	*dhomma*	U	U

b. Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gambaran huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَْ	*fathah dan ya*	Ai	a dan i
وَْ	*fathah dan wau*	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

حَوْلَ : *haula*

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـَا / ـَي	*fathah dan alif atau ya*	Ā	a dan garis di atas
ـِيْ	*kasrah dan ya*	Ī	i dan garis di atasa
ـُو	*kasrah dan wau*	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

ماب : *māta*

رمى : *ramā*

قيل : *qīla*

يموت : *yamūtu*

4. Ta Marbutah

Transliterasinya untuk *ta marbutah* ada dua:

a. *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah, kasrah,* dan *dammah,* transliterasinya adalah [t].

b. *ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat *sukun,* transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutaj* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (*h*).

Contoh:

رَوْضَةُ الجَنَّة : *rauḍah al-jannah atau raudatul jannah*

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

اَلْمَدِيْنَةُ الْفَاضِيْلَةِ : *al-madīnah al-fāḍilah atau al-madīnatul faḍilah*

اَلْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah* (*Tasydid*)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا :*rabbanā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

اَلْحَقُّ : *al-haqq*

اَلْحَجُّ : *al-hajj*

نُعْمَ : *nu‘‘ima*

عَدُوٌّ : *‘aduwwun*

Jika huruf ى bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ـِيَ), maka ia ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : *‘arabi (bukan ‘arabiyy atau ‘araby)*

عَلِيٌّ : *‘ali (bukan ‘alyy atau ‘aly)*

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (alif lam ma’arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

اَلْشَمْسُ : *al-syamsu (bukan asy- syamsu)*

اَلزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah (bukan az-zalzalah)*

اَلفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

اَلْبِلاَدُ : *al-bilādu*

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُوْنَ : *ta’murūna*

النَّوْءُ : *al-nau’*

شَيْءٌ : *syai’un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Al-Qur’an (dar Qur’an), Sunnah, khusus dan umum. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fī ẓilāl al-qur’an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi ‘umum al-lafẓ lā bi khusus al-sabab

9. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudaf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِيْنُ اللَّهِ *Dīnullah* بِا الله *billah*

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Adapun ta marbutah di akhir kata yang disandarkan kepada lafẓ al-jalālah, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمْ فِيْ رَحْمَةِ اللَّهِ *Hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf a dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)

Naṣr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naṣr Ḥamīd (bukan:Zaid, Naṣr Ḥamīd Abū)

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

B. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= subḥānahū wa ta‘āla
saw.	= ṣallallāhu ‘alaihi wa sallam
a.s.	= ‘alaihi al- sallām
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun
w.	= Wafat tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahīm/ …, ayat 4
HR	= Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	= ضفحة
دم	= بدون
صلعم	= صلى اللَّه عليه و سلم
ط	= طبعة
دن	= بدون نار
الخ	= إلى أخر ها / إلى آخره
ج	= جرء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor).Karenadalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

et al. : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.

Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.

Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.

No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja merupakan bagian penting dalam aktivitas ekonomi yang menuntut adanya keadilan, kejelasan, dan keseimbangan hak serta kewajiban kedua belah pihak. Dalam praktik ketenagakerjaan, hubungan tersebut umumnya dituangkan dalam suatu perjanjian kerja yang memuat ketentuan mengenai jenis pekerjaan, waktu kerja, serta imbalan yang diterima oleh pekerja. Perjanjian ini menjadi dasar hukum yang mengikat dan harus dipatuhi oleh masing-masing pihak agar tidak terjadi pelanggaran atau wanprestasi.[1] Dalam realitas dunia usaha, khususnya pada usaha mikro dan kecil, pelaksanaan perjanjian kerja sering kali tidak berjalan secara ideal. Salah satu permasalahan yang kerap muncul adalah adanya penambahan waktu kerja di luar jam kerja yang telah disepakati tanpa diikuti dengan kejelasan kompensasi atau kesepakatan baru. Kondisi ini berpotensi menimbulkan wanprestasi, baik berupa tidak dipenuhinya hak pekerja secara utuh maupun pelaksanaan kewajiban kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian awal.[2]

Fenomena tersebut juga ditemukan pada usaha jasa seperti Fify Laundry. Dalam menjalankan operasionalnya, terutama pada saat volume pekerjaan meningkat seperti akhir pekan atau menjelang hari raya, karyawan sering diminta untuk bekerja

[1] Hatira Hatira, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji Dan Bonus Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo' (Universitas Islam Negri Palopo, 2020).

[2] Debi Brahima Putri, 'Perlindungan Hukum Pihak Pekerja Dalam Memenuhi Prestasi Yang Melebihi Hasil Kesepakatan' (Universitas Islam Indonesia, 2023).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

melebihi jam kerja normal. Penambahan waktu kerja tersebut pada umumnya tidak diatur dalam perjanjian tertulis dan hanya didasarkan pada instruksi lisan. Dalam praktiknya, tambahan waktu kerja tersebut tidak selalu diikuti dengan kompensasi yang jelas, terukur, dan disepakati sejak awal, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian hak bagi karyawan.[3] Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan atau unit usaha untuk menerapkan sistem penghargaan yang jelas, transparan, dan sesuai dengan nilai-nilai moral yang berlaku, khususnya bagi pelaku usaha yang berlandaskan prinsip hukum ekonomi syariah.

Dalam praktiknya, hubungan kerja sering kali mengalami dinamika, terutama ketika terjadi penambahan beban kerja atau penambahan waktu kerja di luar jam kerja normal. Penambahan waktu kerja ini umumnya terjadi karena meningkatnya volume pekerjaan, tuntutan pelayanan kepada konsumen, atau keterbatasan jumlah tenaga kerja. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk bekerja lebih lama dari waktu yang telah disepakati sebelumnya, sehingga berpotensi menimbulkan persoalan terkait pemenuhan hak karyawan. Penambahan waktu kerja seharusnya diikuti dengan adanya kesepakatan baru atau kompensasi tambahan yang jelas dan adil. Apabila hal tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka dapat terjadi wanprestasi, yaitu kelalaian atau pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati. Wanprestasi dalam hubungan kerja dapat berupa tidak terpenuhinya hak karyawan atas upah tambahan, ketidakjelasan mekanisme pemberian kompensasi, atau perubahan sepihak terhadap ketentuan kerja.[4]

---

[3] Denardo, CHRM, and Rita Wiji Wahyuningrum, *Keuangan, Keadilan, Dan Kinerja: Perspektif Partisipasi Dalam Dunia Logistik* (Detak Pustaka, 2023).

[4] Ihsan Al Azizi, 'Analisis Strategi Pencegahan Kecurangan Pada Usaha Laundry Di Kelurahan Simpang Baru Panam Kota Pekanbaru Prespektif Ekonimi Syariah' (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2024).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Penambahan waktu kerja pada karyawan Fify Laundry tidak selalu disertai dengan perjanjian tertulis atau kesepakatan yang jelas mengenai kompensasi tambahan yang akan diterima. Pada awalnya, penambahan waktu kerja dilakukan secara sukarela tanpa adanya tambahan upah yang pasti. Dalam perkembangannya, pemilik usaha mulai memberikan tambahan penghasilan, tetapi mekanisme dan nominalnya tidak ditentukan secara transparan dan sering digabungkan dengan gaji bulanan. Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai terpenuhinya hak karyawan secara adil serta adanya potensi wanprestasi dalam hubungan kerja. Ketidakjelasan mengenai tambahan upah atas penambahan waktu kerja dapat merugikan karyawan karena mereka telah mengorbankan waktu dan tenaga di luar kesepakatan awal. Di sisi lain, pengusaha mungkin menganggap pemberian tambahan tersebut sebagai bentuk kebijakan sukarela, bukan sebagai kewajiban yang harus dipenuhi secara pasti.[5]

Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan termasuk dalam akad ijarah, yaitu akad pemanfaatan jasa dengan imbalan tertentu. Akad ijarah menuntut adanya kejelasan mengenai jenis pekerjaan, waktu kerja, dan upah yang diberikan. Setiap perubahan terhadap ketentuan awal, termasuk penambahan waktu kerja, seharusnya disertai dengan kesepakatan baru agar tidak menimbulkan unsur gharar atau ketidakjelasan. Hukum ekonomi syariah juga menekankan prinsip keadilan (*al-'adl*), kerelaan (*taradhi*), dan amanah dalam setiap transaksi muamalah. Apabila penambahan waktu kerja dilakukan tanpa kesepakatan yang jelas dan tanpa kompensasi yang adil, maka hal tersebut bertentangan dengan prinsip-prinsip tersebut. Islam melarang segala bentuk kezaliman, termasuk dalam

[5] Linda Trismi and others, *Strategi Cerdas Meningkatkan Kinerja Karyawan: Rahasia Kompensasi, Motivasi Dan Loyalitas* (Detak Pustaka, 2021).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

hubungan kerja, di mana salah satu pihak mengambil manfaat dengan merugikan pihak lain.[6]

Prinsip-prinsip utama hukum ekonomi syariah seperti keadilan *(al-adl)*, kerelaan *(taradhi)*, dan kemaslahatan *(maslahah)* harus menjadi landasan dalam setiap praktik ekonomi, termasuk dalam hubungan kerja. Allah swt berfirman dalam Q.S, An-Nisa ayat 58:

۞إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا ٥٨

Terjemahnya:

> Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.[7]

Menurut M. Quraish Shihab (seperti yang dirangkum dalam Tafsir Al-Mishbah dan analisis terkait). Ayat ini menjadi landasan pendidikan akhlak dan kepemimpinan yang bertanggung jawab, membentuk pribadi yang dapat dipercaya dan adil dalam segala aspek kehidupan. QS An-Nisa ayat 58 memerintahkan manusia untuk menunaikan segala amanah kepada pemiliknya, baik amanah berupa harta, jabatan, maupun tanggung jawab lainnya, serta memerintahkan untuk berlaku adil saat menetapkan hukum di antara manusia, menegaskan bahwa Allah Maha

[6]Michele Fedryca and Gunardi Lie, 'Apabila Terjadi Penambahan Waktu Kerja Di Luar Kesepakatan Awal, Maka Seharusnya Dilakukan Pembaruan Akad Atau Kesepakatan Baru Yang Menjelaskan Kompensasi Tambahan Yang Akan Diterima Oleh Pekerja.', *Jurnal Hukum Adigama*, 4.2 (2021), 3908–29.

[7]Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Pustaka Laujnah, 2019), h. 56.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Mendengar dan Maha Melihat segala perbuatan, menjadikannya pengajaran akhlak terbaik bagi umat manusia.[8]

Wanprestasi dalam perspektif hukum ekonomi syariah tidak hanya dipandang sebagai pelanggaran kontraktual, tetapi juga sebagai pelanggaran moral dan etika. Ketika pengusaha tidak memenuhi kewajibannya terhadap karyawan, maka hal tersebut bertentangan dengan nilai-nilai amanah dan tanggung jawab yang diajarkan dalam Islam. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji praktik hubungan kerja secara mendalam agar sesuai dengan ketentuan syariah. Penelitian mengenai wanprestasi atas penambahan waktu kerja menjadi penting karena fenomena ini banyak terjadi di sektor usaha mikro dan kecil, namun sering kali luput dari perhatian kajian akademik. Padahal, sektor ini memiliki peran besar dalam perekonomian masyarakat dan menyerap banyak tenaga kerja. Ketidakadilan dalam hubungan kerja di sektor ini dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan usaha itu sendiri. Penelitian ini juga memiliki relevansi praktis karena dapat memberikan pemahaman kepada pelaku usaha mengenai pentingnya kejelasan akad dan pemenuhan hak karyawan sesuai dengan prinsip syariah. Dengan demikian, pengusaha dapat memperbaiki sistem kerja dan kompensasi agar lebih adil dan transparan, sementara karyawan memperoleh perlindungan terhadap hak-haknya

Selain itu, penelitian ini memiliki nilai urgensi praktis yang tinggi, mengingat fenomena serupa banyak terjadi di berbagai jenis usaha jasa yang belum sepenuhnya memahami mekanisme akad ijarah dalam hukum Islam. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan pemahaman yang komprehensif mengenai penerapan prinsip *ijarah 'ala al-'amal* dalam konteks modern, sehingga dapat menjadi pedoman bagi pelaku usaha untuk menerapkan sistem penghargaan kerja yang lebih transparan dan sesuai dengan nilai-nilai syariah. Penelitian ini juga diharapkan dapat mendorong

[8]Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al- Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al- Qur'an,* Jakarta: Lentera Hati, 2002, vol. 5, h. 35.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

peningkatan kesadaran hukum di kalangan pengusaha maupun karyawan tentang pentingnya akad yang sah dan adil dalam setiap hubungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memiliki kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu hukum ekonomi syariah, tetapi juga memiliki manfaat praktis dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih berkeadilan, beretika, dan berlandaskan nilai-nilai Islam.[9]

Berdasarkan hal di atas maka peneliti mengangkat judul penelitian, yaitu "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Wanprestasi atas Penambahan Waktu Kerja pada Karyawan fify laundry".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana praktik penambahan waktu kerja pada karyawan fify laundry?
2. Hal apa yang mempengaruhi terjadinya wanprestasi atas penambahan waktu kerja pada karyawan fify laundry?
3. Bagaimana pandangan hukum ekonomi syariah terhadap wanprestasi atas penambahan waktu kerja pada karyawan fify laundry?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di tetapkan di atas selanjutnya tujuan penelitian yang akan dicapai pada penelitian ini, yakni:

1. Untuk mengetahui praktik penambahan waktu kerja pada karyawan fify laundry.
2. Untuk mengetahui hal apa yang mempengaruhi terjadinya wanprestasi atas penambahan waktu kerja pada karyawan fify laundry.

---

[9] Muhammad Furqon Almurni, 'Landasan Teoretis Dan Filosofis Mazhab Syafi'i Pada Penjualan Jasa Dan Ijarah Dalam Sistem Ekonomi', *At-Tasyri': Jurnal Ilmiah Prodi Muamalah*, 16.2 (2024), 185–96.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

3. Untuk mengidentifikasi pandagan hukum ekonomi syariah terhadap wanprestasi atas penambahan waktu kerja pada karyawan fify laundry.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dengan menambah wawasan dan memperkaya kajian hukum ekonomi syariah, khususnya yang berkaitan dengan hubungan kerja dan konsep wanprestasi dalam perspektif syariah**.**

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan panduan kepada manajemen dalam merumuskan kebijakan pengupahan yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam menetapkan konpensasi yang tepat sebanding dengan waktu kerja tambahan, sehingga mengungaringi ketidak mampuan karyawan, meningkatkan kesejahteraan mereka, dan menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha dan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, serta mengurangi risiko perselisian ketenagakerjaan.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjaun Penelitian Relevan

Penelitian terdahulu merupakan sumber lampau dari hasil penelitian yang nantinya di usahakan oleh peneliti untuk membandingkan peneliti yang akan dilakasanakan. Sebagai bahan pertimbangan dan sebagai pendukung, peneliti melakukan penelitian terdahulu guna untuk memberikan kejelasan terhadap informasi yang telah di kaji. Berikutbeberapa penelitian terlebih dahulu yang relevan mengenai terjadinya Uang Prestasi atas Penambahan Waktu Kerja, diantaranya:

Pertama, Penelitian dilakukan oleh Rohman, A. dengan judul *"Analisis Hukum Ekonomi Syariah terhadap Penambahan Beban Kerja Tanpa Kenaikan Upah pada Karyawan CV XYZ."* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penambahan beban kerja tanpa adanya akad baru dan tanpa persetujuan ikhlas dari karyawan tidak sesuai dengan prinsip hukum ekonomi syariah. Praktik semacam itu dinilai mengandung unsur *gharar* (ketidakjelasan) dan *zulm* (kezaliman) karena tidak adanya keadilan dalam pemberian kompensasi kepada pekerja.

Sedangkan hasil penelitian penulismenunjukkan bahwa penambahan waktu kerja pada karyawan Fify Laundry dilakukan ketika volume pekerjaan meningkat, terutama pada hari tertentu dan musim ramai. Penambahan waktu kerja berlangsung sekitar 1–2 jam di luar jam kerja normal dan tidak diatur dalam perjanjian tertulis. Pelaksanaannya bersifat instruksi lisan dari pemilik usaha dan dijalankan oleh karyawan atas dasar tanggung jawab kerja, bukan berdasarkan kesepakatan akad yang jelas.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada fokus kajian terhadap hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan berdasarkan prinsip keadilan dan akad dalam hukum Islam. Keduanya sama-sama menilai pentingnya transparansi dan kesepakatan bersama dalam sistem pengupahan. Adapun perbedaannya terletak pada konteks dan objek penelitian; Rohman meneliti praktik di perusahaan CV XYZ, sedangkan penulis meneliti pada usaha mikro Fify Laundry yang memberikan uang prestasi sebagai bentuk penghargaan tambahan atas penambahan waktu kerja.[10]

Kedua, Penelitian dilakukan oleh Malihadalam jurnal *Ekonomi dan Industri Syariah* dengan judul *"Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap Penambahan Tugas Tanpa Kenaikan Upah."* Penelitian ini menegaskan bahwa setiap penambahan tugas dalam hubungan kerja harus dilakukan melalui *tajdid al-'aqd* atau pembaruan perjanjian agar tidak terjadi pelanggaran prinsip *taradhi* (kerelaan) dan *'adl* (keadilan) dalam muamalah. Tanpa adanya kesepakatan ulang, maka tambahan pekerjaan tersebut tidak sah menurut hukum Islam.

Sedangkan hasil penelitian penulis menunjukkan bahwa wanprestasi muncul karena meningkatnya beban kerja, keterbatasan jumlah karyawan, serta kebutuhan pemilik usaha untuk menjaga kualitas pelayanan. Selain itu, faktor hubungan kedekatan antara pemilik dan karyawan serta kebiasaan dalam praktik kerja yang jelas.

Persamaannya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menyoroti aspek akad dan keadilan dalam sistem kerja antara karyawan dan pemberi kerja. Keduanya juga menggunakan dasar teori akad dan tanggung jawab dalam hukum ekonomi syariah.

[10]A. Rohman, 'Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penambahan Beban Kerja Tanpa Kenaikan Upah Pada Karyawan CV XYZ' (2020).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Namun, perbedaannya terletak pada fokus pembahasan: penelitian Maliha membahas pelanggaran akad akibat penambahan tugas tanpa kompensasi, sedangkan penelitian penulis menilai kesesuaian pemberian uang prestasi sebagai kompensasi tambahan dari perspektif hukum Islam.[11]

Ketiga, Penelitian dilakukan olehSakinahdalam *Jurnal Ekonomi Syariah Yogyakarta* dengan judul *"Analisis Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemberian Upah yang Tidak Sesuai Beban Kerja."* Penelitian ini menjelaskan bahwa praktik pemberian upah yang tidak seimbang dengan beban kerja bertentangan dengan prinsip *ujrah mitsl* (upah yang sepadan) dalam hukum Islam. Setiap tenaga dan waktu yang dikeluarkan oleh pekerja wajib mendapat balasan yang adil serta sesuai dengan akad yang telah disepakati.

Sedangkan hasil penelitian penulis berdasarkan analisis hukum ekonomi syariah, pemberian penambahan waktu kerja diperbolehkan sebagai bentuk penghargaan atas tambahan usaha karyawan. Namun, praktik yang tidak disertai kejelasan akad, waktu kerja, dan nominal kompensasi mengandung unsur ketidakjelasan (*gharar*) dan belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan, kerelaan, dan tanggung jawab dalam akad ijarah.

Persamaannya dengan penelitian penulis terletak pada upaya menilai keadilan antara beban kerja dan kompensasi dalam perspektif hukum ekonomi syariah. Keduanya menegaskan pentingnya prinsip keadilan dan transparansi dalam pemberian imbalan kerja. Perbedaannya terletak pada objek dan pendekatan; penelitian Pokhrel bersifat konseptual dengan meninjau teori upah yang tidak

[11]Maliha, 'Jurnal Ekonomi Dan Industri Syariah Dengan Judul "Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Penambahan Tugas Tanpa Kenaikan Upah.' (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

seimbang, sedangkan penelitian penulis berfokus pada praktik uang prestasi di Fify Laundry yang sudah diterapkan tetapi masih perlu ditinjau kesesuaiannya dengan hukum ekonomi syariah.[12]

B. Tinjauan Teori

1. Hukum Ekonomi Syariah

a. Pengertian Hukum Ekonomi Syariah

Hukum berarti penetapan sesuatu atas sesuatu atau meniadakannya. Dengan kata lain, hukum merupakan ketentuan atau aturan yang mengatur dan menentukan suatu hal, termasuk dalam konteks pengaturan hubungan sosial dan ekonomi.

Sementara itu, dalam konteks ekonomi Islam, istilah ini dikenal dengan sebutan ekonomi Islam, dan sebagai disiplin ilmu disebut ilmu ekonomi Islam. Secara bahasa, kata al-iqtishad berasal dari akar kata yang bermakna "pertengahan" atau "moderat" dan juga mengandung makna berkeadilan. Konsep ini menekankan pentingnya keseimbangan dan keadilan dalam aktivitas ekonomi, yang sejalan dengan prinsip-prinsip moral dan etika dalam Islam. [13]

Menurut Poerwosutjipto, hukum merupakan himpunan norma yang ditetapkan atau dianggap sah oleh negara atau otoritas yang berwenang sebagai aturan yang memiliki kekuatan mengikat bagai seluruh atau bagi anggota masyarakat. Tujuan dan penetapan norma-norma ini adalah menciptakan

[12]Sakinah, 'Jurnal Ekonomi Syariah Yogyakarta Dengan Judul "Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemberian Upah Yang Tidak Sesuai Beban Kerja, (2022).

[13]Isnaeni Isnaeni, 'Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur Karyawan Toko Nurul Di Desa Pitusunggu Kecematan Ma'rang Kabupaten Pangkep' (IAIN Parepare, 2025).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

sesuatu tatanan sosial sesuai dengan kehendak atau arahan dari pihak yang berkuasa. [14]

Ekonomi syariah adalah seperangkat prinsip dasar dalam bidang ekonomi yang diambil dari ajaran Al-Qur'an dan As-Sunnah Prinsip-prinsip ini dalam membangun sistem perekonomian yang disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan tempat yang diterapkan. Berdasarkan uraian sebelumnya, bahwa Hukum Ekonom Syariah adalah seperangkat aturan hukum yang mengatur aktivitas ekonomi umat Islam, yang bersumber dan berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah Islam. Hukum ini disusun berdasarkan pedoman utama dalam Islam, yakni Al-Qur'an, Hadis (Sunnah Nabi swt), Ijma' Ijtihad.[15]

Dengan demikian, Hukum Ekonomi Syariah tidak hanya bersifat normatif, karena ia dibangun di atas fondasi dalil-dalil yang shahih (valid) dan fleksibel terhadap perkembangan zaman, selama tidak keluar dari koridor nilai-nilai dasar syariah keadilan, kemaslahatan, dan penghindaran dari unsur-unsur yang merugikan seperti riba, gharar (ketidakjelasan), dan dhulm (kezaliman).

b. Sumber Hukum Ekonomi Syariah

Sumber hukum Islam dikelompokkan pada dua jenis yaitu

1) Sumber primer atau mashadir asliyyah dalam hukum Islam adalah sumber-sumber utama yang telah disepakati oleh para ulama sebagai hujjah (dalil syar'i) dan rujukan otoritatif dalam menerapkan hukum-hukum syarat Adapun sumber pruner tersebut.[16]

---

[14]Fajlurrahman Jurdi, *Etika Profesi Hukum* (Prenada Media, 2022).

[15]Abas and others, *Hukum Ekonomi Syariah* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

[16]Aji Setiawan, 'Sumber Hukum Islam Menurut Doktrin Akhlus Sunnah Wal Jama'ah', *The International Journal of Pegon: Islam Nusantara Civilization*, 5.01 (2021), 1–24.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

a) Al-Qur'an

Al-Qur'an adalah wahyu Allah swt yang diturunkan kepada Nabi Muhammad saw sebagai petunjuk hidup umat manusia. Ia merupakan sumber hukum pertama dan utama dalam Islam. Dalam konteks ekonomi syariah, Al-Qur'an banyak memberikan prinsip-prinsip dasar seperti keadilan (*al-adf*), larangan riba (*ar-riha*), keharusan menunaikan akad dan janji (*refu buluqüd*), serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja (*anr*).

b) As-Sunnah (Hadis Nabi swt)

As-Sunnah adalah segala bentuk perkataan, perbuatan, dan ketetapan Rasulullah saw. la berfungsi sebagai penjelas (*bayan*) atas ayat-ayat Al-Qur'an dan menjadi sumber hukum kedua setelah Al-Qur'an. Dalam konteks pengupahan, misalnya, terdapat hadis yang menekankan pentingnya membayar upah pekerja secara tepat waktu.

c) Ijma'

Ijma adalah kesepakatan para ulama mujtahid pada suatu masa terhadap suatu hukum syara' dalam permasalahan tertentu yang tidak terdapat nash yang jelas. Ijma' menunjukkan adanya konsensus hukum yang menjadi kekuatan legal dalam menetapkan hukum baru yang relevan dengan kebutuhan zaman, seperti pengaturan upah lembur dalam dunia kerja modern.

d) Qiyas

Qiyas adalah metode penetapan hukum dengan cara menganalogikan suatu permasalahan baru yang belum ada nash-nya

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kepada kasus yang telah ada hukumnya karena memiliki ‘illah (alasan hukum) yang sama. Dalam hukum ekonomi syariah qiyas sering digunakan untuk menetapkan hukum pada perinasalahan kontemporer seperti sistem pengupahan lembur, dengan menganalogikannya pada bentak Berja yang telah ditetapkan dalam syariat.[17]

2) Sumber sekunder atau mashada tabi'iyyah dalam hukum Islam adalah sumber-sumber hukum yang manh diperselisihkan di kalangan para lama mengenai kebahary sebagai hujah syar't (dalil hukum yang dapat dijadikan pegangan.

Meskipun demikian, sumber-sumber sekunder ini sangat penting dalam menjawab permasalahan kontemporer, termasuk dalam aspek muamalah dan ketenagakerjaan, seperu sistem pengupahan, akad kerja, dan keadilan distritsass ekonomi.[18] Adapun yang termasuk dalam mashadır tabi'iyyah antara lain:

a) Fetihsan adalah meninggalkan hukum qiyas yang umum kepada hukum lain yang dipandang lebih kuat dalam mewujudkan keadilan dan kemaslahatan.
b) Mastabah Mursalah adalah pertimbangan kemaslahatan umum yang tidak didukung atau ditolak secara eksplisit oleh nash syar'i, tetapi dianggap relevan dengan maqashid syariah (tujuan-tujuan syariat).
c) "Urf (Kebiasaan/Tradisi Masyarakat) adalah kebiasaan atau praktik yang berlaku di tengah masyarakat dan tidak bertentangan dengan syariah, serta telah diterima secara luas sebagai sesuatu yang sah.

[17]Siti Naila Aziba and others, ‘Al-Quran Sebagai Sumber Hukum Al-Quran Sebagai Landasan Utama Dalam Sistem Hukum Islam’, *Reflection: Islamic Education Journal*, 2.2 (2025), 20–30.

[18] Sugeng Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer: Implementasi Dan Tantangan (Perspektif Hukum Nasional Dan Hukum Islam)* (Prenada Media, 2025).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Dalam praktik muamalah, "urf sering menjadi dasar dalam menetapkan ketentuan teknis, termasuk standar upah atau lama jam kerja, selama tidak merugikan salah satu pihak.[19]

Dalam konteks sistem hukum ekonomi syariah telah dapatkan pengakuan dan pengaturan formal melalui sejumlah peraturan perundang-undangan dan regulasi Pengakuan ini merupakan bentuk akomodasi terhadap kebutuhan umat Islam dalam menjalankan aktivitas ekonomi yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.[20]

c. Prinsip Hukum Ekonomi Syariah

Islam melandaskan seluruh aspek kehidupan, termasuk aktivitas ekonomi, pada tujuan utama yaitu beribadah kepada Allah swt. Oleh karena itu, kegiatan ekonomi dalam Islam tidak hanya berorientasi pada keuntungan materi, tetapi juga pada beridhaan Allah swt, serta pemenuhan nilai-nilai spiritual dan sosial. Hal menempatkan ekonomi sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan, kemaslahan umum, dan kesejahtera bersama, bukan sekadar alat akumulasi kekayaan.[21]

Berdasarkan itu, terdapat beberapa prinsip dasar hukum ekonomi syariah yang menjadi pedoman datam menjalankan aktivitas ekonomi secara islami.

[19] Qadriani Arifuddin, 'Ijma dan Qiyas dalam Hukum Islam', *Hukum Islam*, 40.

[20] Aang Asari, *Hukum Ekonomi Syariah* (Penerbit Lawwana, 2025).

[21] Idri, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Prenada Media, 2023).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1) Tauhud (Keimanan kepada Allah swt)

Seluruh kegiatan ekonomi dalam Islam didasarkan pada keyakinan bahwa Allah adalah pemilik mutlak atas segala sesuatu.

2) Keadilan (*Al-All*)

Keadilan merupakan prinsip sentral dalam hukum ekonomi syariah. Segala bentuk ketimpangan, eksploitası, dan penindasan (seperti riba, gharar, atau menunda upah) dilarang.

3) Larangan Riba, Gharar, dan Maysır

Transaksi ekonomi harus bebas dari unsur riba (bunga/keuntungan yang tidak sah), gharar (ketidakjelasan atau spekulasi berlebihan), dan maysir (judi atau untung-untungan).

4) Amanah dan Tanggung Jawab

Pelaku ekonomi wajib berlaku jujur, transparan, dan bertanggung jawab dalam menjalankan usahanya.

5) Maslahah (Kemaslahatan Umum)

Segala bentuk transaksi atau kebijakan ekonomi harus membawa manfaat bagi banyak pihak dan mencegah kerugian atau kemudharatan.

6) Syura (Musyawarah).

Dalam menntukan kebakan ekonomy dan tubungan karya, peep musyawarah harus menunjukkan pentingnya kesepakatan bersama datare akad dikedepankan Hal Amtrak kerja antara pengusaha dan pekerja.

7) Keseimbangan (*Tawazhu*)

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Sebelum menekankan keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat, antara kepentingan individu dan sosial, serta antara hak dan kewajiban. Dalam konteks memastikan agar kegiatan ekonomi tidak merugikan pihak lam ekonomi, prinsip atau mengabaikan aspek spiritual.[22]

2. Teori Akad (perjanjian)

a. Pengertian Akad *(Perjanjian)*

Secara etimologis, *akad* (العقد) berarti "ikatan" atau "hubungan yang kuat". Dalam konteks hukum Islam, akad diartikan sebagaiperikatan antara dua pihak atau lebih berdasarkan ijab dan qabul yang menimbulkan akibat hukum terhadap objek yang diperjanjikan.[23]

Menurut Wahbah az-Zuhaili**,** akad adalah *"pengikatan antara ijab dan qabul yang sesuai dengan ketentuan syara' dan memiliki akibat hukum terhadap objek akad tersebut.* Sedangkan Ahmad Azhar Basyir mendefinisikan akad sebagai *"perikatan antara ijab dan kabul dengan cara yang dibenarkan syara', yang menetapkan adanya akibat-akibat hukum pada objeknya."*

Dalam bahasa hukum perdata modern, akad dapat dipersamakan dengan kontrak atau perjanjian (*contract/agreement*), di mana dua pihak saling menyatakan kehendak untuk menimbulkan hubungan hukum.

b. Landasan Hukum Akad

Akad memiliki dasar hukum yng kuat dalam Al-Qur'an dan Hadis, antara lain: Q.S Al-Maidah ayat 1:

---

[22]Maman Suryaman and Hasan Bisri, 'Prinsip-Prinsip Dan Kaidah Dasar Transaksi Dalam Sistem Ekonomi Syariah', *Al Mashalih-Journal of Islamic Law*, 4.1 (2023), 1–8.

[23]Feby Ayu Amalia, 'Hukum Akad Syariah', *Islamitsch Familierecht Journal*, 3.01 (2022), 68–81.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِۚ أُحِلَّتۡ لَكُم بَهِيمَةُ ....

Terjemahnya:

> "Hai *orang*-orang yang beriman, penuhilah akad-akad (janji-janji) itu."[24]

Menurut M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah, Surat Al-Maidah ayat 1 menekankan pada perintah untuk memenuhi janji-janji (akad), baik janji kepada Allah swt maupun janji antar sesama manusia (*aqd*), serta penjelasan tentang hukum halal-haram terkait binatang ternak dan larangan berburu saat ihram, sebagai landasan ketaatan dan keadilan, menunjukkan bahwa Islam lebih dulu mengajarkan konsep perjanjian yang komprehensif. Ia mengartikan *'uqud* (jamak dari *'aqd*) secara luas mencakup seluruh perjanjian, termasuk jual beli, pernikahan, hingga ketaatan agama. Ayat ini menegaskan kewajiban menepati perjanjian sebagai bentuk tanggung jawab moral dan hukum dalam Islam.[25]

c. Rukun dan Syarat Akad

1) Pihak yang b erakad (*al-'aqidan*): pihak yang cakap hukum dan berakal.
2) Objek akad (*ma'qud 'alaih*): sesuatu yang halal, jelas, dan memiliki manfaat.
3) Ijab dan Qabul: pernyataan saling setuju antara pihak-pihak yang berakad.
4) Maqshad al-'aqd (tujuan akad): harus sejalan dengan prinsip syariah dan tidak mengandung riba, gharar, atau maisir.[26]

---

[24]Kemenreian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Jakarta: Pustaka Laujnah, 2019), h.83.

[25]Shihab, M.Quraish, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Quran,* Jakarta: Lentera Hati, 2002, vol.5, h. 83.

[26]Mega Silvia, 'Analisis Rukun Dan Syarat Akad (Perjanjian)', *Iqtishad Sharia: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah & Keuangan Islam,* 2.1 (2024), 52–62.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

d. Prinsip-prinsip dalam Akad

1) Keadilan *(‘adl):* tidak boleh ada pihak yang dirugikan.
2) Kerelaan *(taradhi)*: semua pihak harus sepakat tanpa paksaan.
3) Kepastian *(ta’yin):* objek dan imbalan harus jelas.
4) Amanah: masing-masing pihak wajib memegang komitmen atas perjanjian yang dibuat.
5) Larangan gharar dan riba: akad tidak boleh mengandung ketidakpastian yang merugikan atau unsur bunga.[27]

e. Jenis-Jenis Akad

1) Akad mu’awadhah (pertukaran): seperti jual beli (*bai’*), sewa (*ijarah*), atau kerja (*ujrah*).
2) Akad tabarru’ (tolong-menolong): seperti hibah, qardh (pinjaman tanpa bunga), dan wakaf.
3) Akad musyarakah (kerjasama): seperti syirkah dan mudharabah.
4) Akad kafalah (penjaminan): seperti penanggungan hutang atau garansi.[28]

Akad dalam hukum ekonomi syariah berfungsi sebagai instrumen pengatur hubungan sosial-ekonomi agar berjalan secara tertib, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan. Keberadaan akad memberikan batasan yang jelas mengenai ruang lingkup kerja sama serta mencegah terjadinya tindakan sepihak yang merugikan salah satu pihak.Dalam hubungan kerja, akad menjadi sarana untuk melindungi kepentingan pekerja dan pemberi kerja secara seimbang. [29] Berbeda dengan konsep perjanjian dalam hukum positif yang cenderung menekankan aspek

---

[27]Laylati Alifatul Mutmainah, Dwiyani Sudaryanti, and Harun Al Rasyid, ‘Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Syariah Pada Akad (Studi Kasus Asuransi Prudential Cabang Sampang)’, *El-Aswaq*, 2.2 (2022).

[28]Zaenal Arifin, *Akad Mudharabah (Penyaluran Dana Dengan Prinsip Bagi Hasil)* (Penerbit Adab, 2021).

[29]Mahipal and others, ‘Buku Referensi Hukum Ekonomi Syariah’.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

legal formal, akad dalam Islam juga mengandung nilai etika dan spiritual. Akad dipandang sebagai komitmen yang harus dijaga karena berkaitan langsung dengan amanah dan tanggung jawab moral. Oleh sebab itu, pelanggaran terhadap akad tidak hanya berdampak hukum, tetapi juga bernilai dosa dalam perspektif syariah.

Dalam praktik muamalah, akad kerja tidak bersifat statis, melainkan dapat mengalami perubahan seiring perkembangan kondisi kerja. Peningkatan volume pekerjaan, perubahan jam kerja, atau penambahan tanggung jawab merupakan faktor yang dapat memengaruhi substansi akad. Oleh karena itu, fleksibilitas akad perlu diimbangi dengan kejelasan kesepakatan baru agar tidak menimbulkan ketimpangan hak dan kewajiban.Hubungan kerja dalam Islam dipahami sebagai bentuk pertukaran manfaat yang sah selama dilandasi kesepakatan yang jelas.[30] Pekerja memberikan kontribusi berupa tenaga, keterampilan, dan waktu, sementara pemberi kerja memberikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tersebut. Kesepakatan ini harus disusun secara transparan agar tidak menimbulkan kesalahpahaman di kemudian hari.

Ketidakjelasan dalam akad kerja sering kali muncul ketika pekerjaan tambahan dilakukan tanpa kesepakatan yang tegas mengenai imbalannya. Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, kondisi ini dapat melemahkan prinsip kepastian hukum dan membuka peluang terjadinya eksploitasi tenaga kerja. Akad yang ideal seharusnya mampu mengantisipasi kemungkinan perubahan tersebut sejak awal. Prinsip musyawarah memiliki peran penting dalam pembentukan dan perubahan akad kerja. Melalui musyawarah, kedua belah pihak dapat menyampaikan kepentingan dan keterbatasannya secara terbuka. Mekanisme ini sejalan dengan nilai syariah yang

[30]Cinanthya Yuwono and others, *Pengantar Ekonomi Syariah* (Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2025).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

mengedepankan dialog dan kesepakatan bersama dalam menyelesaikan persoalan muamalah.[31]

Dalam konteks pemberian kompensasi tambahan, akad berfungsi sebagai penentu status hukum imbalan tersebut. Kompensasi yang disepakati sebagai bagian dari akad memiliki kekuatan mengikat, sedangkan pemberian yang tidak disepakati sebelumnya bersifat tidak menentu. Perbedaan ini penting untuk ditegaskan agar tidak terjadi kekeliruan dalam menilai hak pekerja. Salah satu tujuan utama akad dalam Islam adalah menjaga keseimbangan antara kepentingan individu dan kemaslahatan bersama. Pemberi kerja tidak dibenarkan memanfaatkan posisi dominannya untuk membebani pekerja secara berlebihan, sementara pekerja juga berkewajiban melaksanakan tugas sesuai dengan kesepakatan. Keseimbangan ini hanya dapat terwujud apabila akad disusun secara adil dan proporsional.[32]

Dengan demikian, teori akad (perjanjian) tidak hanya berfungsi sebagai konsep normatif, tetapi juga sebagai pedoman praktis dalam menilai dan mengarahkan hubungan kerja agar sesuai dengan prinsip hukum ekonomi syariah. Pemahaman akad yang komprehensif menjadi kunci dalam mewujudkan sistem kerja yang adil, transparan, dan berorientasi pada kemaslahatan kedua belah pihak.Ketidakteraturandalam praktik akad kerja dapat berdampak pada hubungan kerja jangka panjang.[33] Ketika pekerja tidak memperoleh kejelasan mengenai haknya, hal tersebut dapat menurunkan motivasi dan rasa keadilan. Sebaliknya, akad yang jelas dan konsisten dapat menciptakan rasa aman, loyalitas, serta hubungan kerja yang harmonis

---

[31]Depi Hasanah, 'Prinsip Akad Dalam Hukum Ekonomi Syariah Dan Implikasinya Dalam Transaksi', *Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 2.2 (2024), 51–58.

[32]Ilham Abdi Prawira, 'Kompensasi Ganti Rugi Dalam Perspektif Hukum Islam', *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 11.1 (2022), 21–44.

[33]Nurul Azizah Surury and Ahmad Ibrahim Badry, 'Filsafat Hukum Ekonomi Syariah Pada Akad-Akad Perbankan Syariah Di Indonesia', *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4.3 (2024), 4756–73.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

3. Teori Tanggung Jawab

a. Pengertian Tanggung Jawab dalam Islam

Tanggung jawab (*mas'uliyyah*) dalam Islam berarti kewajiban seseorang untuk menunaikan amanah dan menanggung akibat dari perbuatan yang dilakukan, baik di hadapan manusia maupun di hadapan Allah swt.

Tanggung jawab dalam hukum ekonomi syariah merupakan konsekuensi logis dari adanya hubungan hukum yang lahir melalui akad. Setiap pihak yang terikat dalam suatu perjanjian memiliki kewajiban untuk melaksanakan perannya secara benar dan tidak merugikan pihak lain. Konsep tanggung jawab ini bertujuan untuk menjaga keteraturan dan keadilan dalam aktivitas muamalah.

Menurut Ahmad Azhar Basyir, tanggung jawab adalah kewajiban moral dan hukum yang melekat pada setiap individu dalam melaksanakan hak dan kewajiban yang timbul dari suatu perikatan atau akad.[34]

Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, tanggung jawab memiliki dua dimensi:

1) Dimensi vertikal (hablun minallah): yaitu pertanggungjawaban kepada Allah atas amanah dan niat dalam bertransaksi.
2) Dimensi horizontal (hablun minannas): yaitu pertanggungjawaban terhadap sesama manusia atas hak dan kewajiban yang timbul dari hubungan muamalah.[35]

[34]Faisal, *Dasar-Dasar Hukum Wakaf Di Indonesia* (umsu press, 2024).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

b. Landasan Hukum Tanggung Jawab

1) Al-Qur'an Surah Al-Isra' ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِۦ عِلْمٌۚ إِنَّ ٱلسَّمْعَ وَٱلْبَصَرَ وَٱلْفُؤَادَ كُلُّ أُوْلَٰٓئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْـُٔولًا ﴿٣٦﴾

Terjemahnya:

> "Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati, semuanya itu akan dimintai pertanggungjawaban.[36]

Menurut Quraish Shihab, QS. Al-Isra ayat 36 melarang keras mengikuti sesuatu tanpa pengetahuan (taklid buta), menekankan pentingnya tanggung jawab atas indra (pendengaran, penglihatan, hati) yang akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat karena semua yang kita ketahui, dengar, dan lihat akan menjadi bukti, sehingga kita wajib berilmu dan tidak boleh berangan-angan kosong yang dibisikkan setan. Ayat ini menuntut kita untuk berpikir kritis dan berbasis bukti, bukan sekadar ikut-ikutan atau terbawa omongan tanpa dasar. Ayat ini menegaskan bahwa setiap tindakan manusia akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang diperbuatnya, baik dalam niat, ucapan, maupun perbuatan.[37]

2) Al-Qur'an Surah Al-Mu'minun ayat 8:

---

[35]Kinana Dwinta Sukma and Meyniar Albina, 'Prinsip Amanah Dalam Islam:Perwujudan Nilai Ketuhanan Dan Kemanusiaan Dalam Kehidupan', *Jurnal Kajian Islam Dan Sosial Keagamaan*, 2.2 (2024), 326–28.

[36] Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Pustaka Laujnah, 2019), h.30.

[37] Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al- Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Quran*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, vol. 5, h.403.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

وَٱلَّذِينَ هُمۡ لِأَمَٰنَٰتِهِمۡ وَعَهۡدِهِمۡ رَٰعُونَ ٨

Terjemahnya:

> "Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.[38]

Menurut M. Quraish Shihab, Al-Mu'minun ayat 8 tentang "menjaga amanah dan janji" menekankan bahwa orang mukmin sejati adalah mereka yang bertanggung jawab dan dapat dipercaya dalam segala hal, baik amanah dari Allah (ibadah), amanah dari sesama (rahasia, titipan), hingga amanah pada diri sendiri dan lingkungan, serta selalu menepati janji atau komitmen yang telah dibuat, karena ini adalah inti dari keimanan dan sifat seorang khalifah. Ayat ini menjadi dasar moral bagi kewajiban memelihara amanah dan tanggung jawab dalam setiap hubungan kerja atau akad mereka yang selalu memelihara amanah (tanggung jawab) dan janji (komitmen) mereka dengan sungguh-sungguh, tidak hanya antara manusia dengan Allah (ibadah, ketaatan), tetapi juga amanah antar manusia (titipan, rahasia) dan bahkan amanah kepada diri sendiri serta lingkungan.[39]

Tanggung jawab dalam muamalah dibagi menjadi dua bentuk:

a) Tanggung jawab moral (*akhlaqiyyah*): yaitu kewajiban menjaga niat, kejujuran, dan amanah dalam transaksi.

[38] Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Pustaka Laujnah, 2019), h.47.

[39] Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an,* Jakarta: Lentera Hati, 2002, vol.5, h.309.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

b) Tanggung jawab hukum (*syar'iyyah*): yaitu kewajiban menanggung akibat dari perbuatan hukum, seperti mengganti kerugian, membayar upah, atau menepati janji dalam akad.[40]

Dalam konteks hubungan kerja, pemberi kerja (*mu'jir*) bertanggung jawab untuk memberikan upah secara adil dan tepat waktu, sedangkan pekerja (*musta'jir*) bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan sesuai kesepakatan. Jika salah satu pihak mengingkari, maka ia telah melanggar prinsip tanggung jawab dan keadilan dalam Islam.

c. Prinsip-prinsip Tanggung Jawab dalam Ekonomi Syariah

Beberapa prinsip penting dalam teori tanggung jawab adalah:

1) Prinsip Amanah (*Trust*): setiap individu wajib memelihara kepercayaan dan janji yang telah diberikan.
2) Prinsip Keadilan (*'Adl*): tanggung jawab harus dijalankan secara proporsional, tanpa merugikan pihak lain.
3) Prinsip Transparansi (*Shafafiyyah*): setiap transaksi harus jelas dan terbuka agar tidak menimbulkan kecurangan.
4) Prinsip Kemaslahatan (*Maslahah*): tanggung jawab dijalankan untuk mewujudkan manfaat bersama dan mencegah kerugian.[41]

Dalam perspektif Islam, tanggung jawab tidak hanya dimaknai sebagai kewajiban hukum, tetapi juga sebagai kewajiban moral dan spiritual. Setiap perbuatan manusia, termasuk dalam hubungan kerja, dipandang sebagai amanah yang kelak

[40]Anggi Khairani Siregar, 'Pertanggung Jawaban Pengusaha Terhadap Kerusakan Barang Pada Jasa Laundry Di Kota Padangsidimpuan' (UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, 2024).

[41]Ikbal Patoni and others, *Ekonomi Syariah* (Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2025).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

akan dimintai pertanggungjawaban. Oleh karena itu, pelaksanaan tanggung jawab tidak semata-mata didorong oleh aturan formal, melainkan juga oleh kesadaran etis.[42]

Tanggung jawab dalam muamalah juga berkaitan erat dengan prinsip kehati-hatian dalam mengambil keputusan. Setiap kebijakan yang berdampak pada pihak lain, seperti perubahan jam kerja atau beban kerja, harus dipertimbangkan secara matang. Kelalaian dalam mempertimbangkan dampak tersebut dapat menimbulkan ketidakadilan dan melanggar prinsip syariah. Hubungan kerja menempatkan pemberi kerja dan pekerja dalam posisi saling bergantung. Pekerja bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas sesuai kemampuan dan kesepakatan, sedangkan pemberi kerja bertanggung jawab untuk menyediakan lingkungan kerja yang layak serta memberikan kompensasi yang sepadan. Keseimbangan tanggung jawab ini menjadi kunci terciptanya hubungan kerja yang adil.

Dalam praktik hubungan kerja, tanggung jawab sering kali diuji ketika terjadi kondisi di luar kebiasaan, seperti meningkatnya volume pekerjaan. Pada situasi tersebut, pemberi kerja dituntut untuk bersikap adil dalam mendistribusikan beban kerja dan memberikan penghargaan yang layak.[43] Sebaliknya, pekerja juga dituntut untuk menjalankan tugas tambahan dengan itikad baik selama tidak melanggar kesepakatan.Hukumekonomi syariah menempatkan tanggung jawab sebagai sarana pencegahan terhadap praktik kezaliman. Setiap bentuk pemanfaatan tenaga kerja yang tidak diimbangi dengan penghargaan yang layak dapat dikategorikan sebagai pengabaian tanggung jawab. Oleh karena itu, prinsip tanggung jawab berfungsi sebagai pengontrol etis dalam hubungan kerja.[44]

Dalam konteks pemberian kompensasi tambahan, tanggung jawab menuntut adanya kejelasan dan konsistensi. Ketika pekerja diminta memberikan kontribusi

---

[42] Aini Rahmi, 'Tanggung Jawab Perusahaan Dan Karyawan Dalam Islam', *Al-Maslahah; Jurnal Ilmu Syariah*, 9.2 (2014).

[43] Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan Dan Keagenan* (Sinar Grafika, 2021).

[44] Komang Budiasa, 'Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia', *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*, 2021.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

lebih, maka pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa kontribusi tersebut diakui secara layak. Pengakuan ini dapat berbentuk kompensasi materi maupun bentuk penghargaan lain yang disepakati.Selain bersifat individual, tanggung jawab dalam Islam juga memiliki dimensi sosial.Keputusan ekonomi yang diambil oleh pemberi kerja tidak hanya berdampak pada individu pekerja, tetapi juga pada kesejahteraan keluarganya. Dengan demikian, tanggung jawab harus dipahami secara luas sebagai upaya menjaga kemaslahatan bersama.

Dalam konteks pemberian kompensasi tambahan, tanggung jawab menuntut adanya kejelasan dan konsistensi. Ketika pekerja diminta memberikan kontribusi lebih, maka pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa kontribusi tersebut diakui secara layak.[45] Pengakuan ini dapat berbentuk kompensasi materi maupun bentuk penghargaan lain yang disepakati.Ketidakseimbangan dalam pelaksanaan tanggung jawab berpotensi menimbulkan konflik dan ketidakpuasan dalam hubungan kerja. Pekerja yang merasa haknya diabaikan cenderung kehilangan motivasi, sementara pemberi kerja yang mengabaikan tanggung jawabnya dapat kehilangan kepercayaan. Oleh karena itu, tanggung jawab harus dijalankan secara proporsional dan berkesinambungan.

Teori tanggung jawab dalam hukum ekonomi syariah berfungsi sebagai landasan normatif dan etis dalam menilai praktik hubungan kerja. Pemahaman yang tepat mengenai tanggung jawab membantu memastikan bahwa setiap pihak menjalankan perannya secara adil, transparan, dan berorientasi pada kemaslahatan, sehingga hubungan kerja dapat berjalan selaras dengan nilai-nilai Islam.[46]

---

[45] Linda Trismi and others, *Strategi Cerdas Meningkatkan Kinerja Karyawan: Rahasia Kompensasi, Motivasi Dan Loyalitas* (Detak Pustaka, 2025).

[46] Ario Elwinnor, 'Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Perusahaan Yang Mengelola Usaha: Antara Kewajiban Hukum Dan Etika Bisnis' (Universitas Islam Indonesia, 2025).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini berjudul "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Wanprestasi atas Waktu Kerja pada karyawan Fify Laundry, dan untuk lebih memahami penelitian ini maka penelitian akan memberikan definisi dari masing-masing kata yang terdapat dalam judul penelitian agar memudahkan pembaca untuk memahani isi pembahasan serta dapat menghindari kesalapahaman. Oleh karena itu, di bawah ini akan diuraikan tentang pembahasan tersebut.

1. Tinjauan

Dalam penelitian ilmiah, istilah tinjauan menunjukkan proses pengkajian dan penelaahan suatu fenomena secara sistematis untuk menemukan kesesuaian antara teori dan praktik. Dalam konteks hukum ekonomi syariah, tinjauan berarti mengamati dan menilai realitas sosial-ekonomi dengan kacamata hukum Islam yang berlandaskan pada Al-Qur'an, Hadis, Ijma', dan Qiyas. Proses ini tidak hanya bersifat teoritis, melainkan juga menguji sejauh mana nilai-nilai syariah diterapkan dalam kehidupan ekonomi modern.[47]

Tinjauan hukum syariah pada dasarnya berorientasi pada dua dimensi: normatif dan empiris. Pendekatan normatif menitikberatkan pada ketentuan hukum Islam yang tertulis dan bersumber dari nash, sedangkan pendekatan empiris mengamati pelaksanaan hukum tersebut dalam praktik nyata. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjelaskan teori keadilan dan keseimbangan dalam Islam, tetapi juga menilai sejauh mana prinsip itu diwujudkan dalam sistem pemberian uang prestasi kepada karyawan Fify Laundry.

[47]Afdhal Afdhal and others, *Sistem Ekonomi Islam* (Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Selain itu, tinjauan juga berfungsi sebagai alat analisis untuk menemukan titik temu antara prinsip moral Islam dan kebutuhan dunia kerja modern. Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum yang baik harus mampu menjembatani norma ideal dan kenyataan sosial. Maka, melalui tinjauan hukum ekonomi syariah, peneliti dapat mengungkap apakah pemberian uang prestasi telah sesuai dengan prinsip amanah, keadilan, dan kerelaan, yang menjadi pilar utama dalam hukum Islam.[48]

2. Hukum Ekonomi Syariah

Hukum ekonomi syariah merupakan sistem hukum yang mengatur seluruh aspek aktivitas ekonomi manusia berdasarkan prinsip tauhid dan keadilan. Dalam pandangan Islam, ekonomi bukan sekadar kegiatan mencari keuntungan, tetapi juga sarana untuk menciptakan keseimbangan sosial dan mewujudkan kesejahteraan bersama. Oleh sebab itu, hukum ekonomi syariah hadir sebagai pedoman moral dan hukum yang menghindarkan manusia dari praktik ekonomi yang zalim, eksploitatif, dan tidak beretika.[49]

Menurut Adiwarman A. Karim hukum ekonomi syariah berfungsi untuk menjaga agar setiap kegiatan ekonomi bebas dari unsur riba (bunga), gharar (ketidakpastian), dan maysir (spekulasi). Prinsip dasarnya ialah bahwa transaksi ekonomi harus dilandasi kerelaan kedua belah pihak (*an-taradhin*) dan tidak menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak.

---

[48] Nanda Dwi Rizkia and Hardi Fardiansyah, *Metode Penelitian Hukum (Normatif Dan Empiris)* (Penerbit Widina, 2023).

[49] Helmy Syamsuri, Abdul Wahab, and Sabbar Dahham Sabbar, 'Perspektif Sumber Hukum Sistem Ekonomi Islam: Membangun Kelembagaan Ekonomi Islam', *Akmen Jurnal Ilmiah*, 21.1 (2024), 71–81.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Dalam konteks hubungan kerja, hukum ekonomi syariah menekankan pentingnya kejelasan akad (*akad al-ijarah*) antara karyawan dan pemberi kerja. Upah, waktu kerja, serta penghargaan harus ditentukan dengan jelas sejak awal, agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum.[50]

Dengan demikian, hukum ekonomi syariah bukan hanya mengatur transaksi, tetapi juga menjadi fondasi etika kerja yang menekankan kejujuran, amanah, dan tanggung jawab sosial dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha.

3. Wanprestasi

Secara etimologis, wanprestasi berasal dari bahasa Belanda *wanprestatie* yang berarti tidak dipenuhinya suatu kewajiban sebagaimana yang telah diperjanjikan. Dalam konteks hukum perdata, wanprestasi diartikan sebagai keadaan di mana salah satu pihak dalam suatu perjanjian tidak melaksanakan prestasi sebagaimana yang telah disepakati, baik seluruhnya maupun sebagian.

Menurut Subekti, wanprestasi adalah suatu keadaan di mana debitur tidak melaksanakan apa yang telah dijanjikannya, melaksanakan tetapi tidak sebagaimana mestinya, melaksanakan tetapi terlambat, atau melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan. Konsep ini menegaskan bahwa wanprestasi tidak hanya terbatas pada tidak dilaksanakannya kewajiban, tetapi juga mencakup pelaksanaan yang tidak sesuai dengan kesepakatan.

Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, wanprestasi dapat dipahami sebagai bentuk ingkar janji (*ikhlāl al-'aqd*) atau kelalaian dalam menunaikan kewajiban yang timbul dari akad. Pelanggaran terhadap akad dipandang tidak

[50]Mahipal and others, 'Buku Referensi Hukum Ekonomi Syariah' .

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

hanya sebagai pelanggaran hukum, tetapi juga sebagai pelanggaran terhadap amanah dan tanggung jawab moral yang akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah swt.[51]

4. Waktu kerja

Dalam Islam, waktu kerja dipandang sebagai amanah yang harus dimanfaatkan secara produktif dan bermanfaat. Waktu bukan sekadar ukuran jam, tetapi juga sarana untuk menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab dan kontribusi sosial.

Konsep waktu dalam hubungan kerja dikaitkan dengan akad ijarah, yaitu perjanjian sewa jasa antara pemberi kerja dan pekerja. Menurut Wahbah Az-Zuhaili, akad ijarah harus memenuhi unsur kejelasan dalam hal manfaat, jangka waktu, dan imbalan. Jika seorang pekerja diminta untuk bekerja melebihi waktu yang disepakati, maka harus dilakukan tajdid al-aqd (pembaruan perjanjian) atau diberikan kompensasi tambahan yang disetujui bersama.[52]

Dengan demikian, waktu kerja tidak boleh disalahgunakan oleh pemberi kerja tanpa adanya kesepakatan baru, karena hal itu dapat mengarah pada kezaliman (*zulm*). Prinsip ini menjadi dasar pembenaran bagi praktik pemberian uang prestasi atas tambahan waktu kerja, yang dinilai sebagai bentuk penghargaan terhadap pengorbanan dan dedikasi pekerja.

5. Karyawan

[51]Tondo Widodo and Ahmad Zaenuri, 'Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Teori Dan Praktik', *Bookchapter Manajemen SDM*, 1 (2025), 667–95.

[52]Syamsinar Syamsina, 'Konsep Akad Ijarah Menurut Imam Syafi' i' (IAIN Parepare, 2023).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

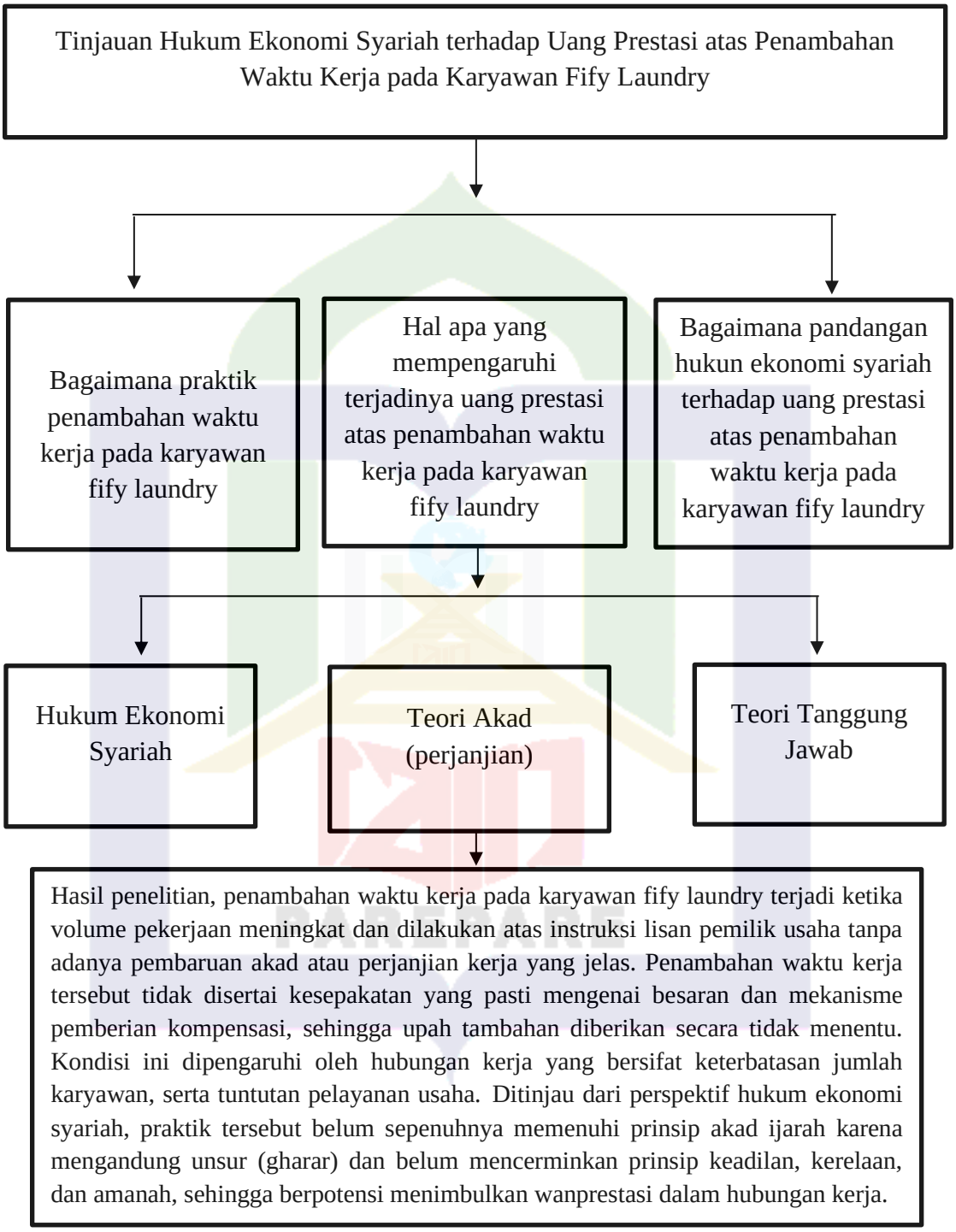
Dalam istilah fikih muamalah, karyawan disebut sebagai *ajir*, yaitu orang yang menyerahkan jasanya kepada orang lain untuk mendapatkan imbalan (*ujrah*). Pekerja memiliki hak atas penghargaan, perlindungan, dan perlakuan yang adil. Islam memandang pekerja bukan sebagai bawahan, tetapi sebagai mitra kerja *(syarik fi al-amal)* yang berkontribusi dalam mencapai tujuan Bersama.[53]

D. Kerangka Pikir

Penelitian ini akan membahas mengenai uang prestasi atas penambahan waktu kerja pada karyawan Fify Laundry dan akan dianalisis berdasarkan hukum ekonomi syariah. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penelitian ini maka penulis mambuat suatu bagan kerangka pikir sebagai berikut:

[53]Melis Mentari, 'Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan Pada Usaha Laundry Di Desa Penggalangan Kecamatan Sei Bamban Kabupaten Serdang Bedagai' (UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, 2024).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE



CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode pendekatan normatif, pendekatan terhadap sesuatu masalah yang didasarkan atas hukum Islam, baik itu bersifat dari al Qur'an. Al hadis, kaidah ushul fikih dan pendapat para ulama dalam memandang suatu permasalahan.[54]

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*). Dengan menggunakan metode penelitian lapangan peneliti berusaha untuk memaksimalkan memahami suatu keadaan dan tingkah laku yang berlangsung dalam masyarakat. Dengan cara terjun langsung untuk mendapatkan data yang lebih akurat tentang fenomena yang sedang diteliti dalam masyarakat.[55]

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis mengambil lokasi atau obyek penelitian dilakukan di fify laundry kecematan Binuang Kabupaten Polewali mandar. Dalam hal ini penulis meneliti tiga Karyawan fify laudry.

---

[54]Rukhmana, Trisna, et al. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Rey Media Grafika, 2022.

[55]Fathun Niam and others, 'Metode Penelitian Kualitatif', 2024.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan oleh peneliti yakni kurang lebih 1 bulan lamanya dengan menyesuaikan kebutuhan penelitian.

C. Fokus Penelitian

Untuk memudahkan penelitian ini dan fokus pada rumusan masalah dalam membatasi penelitian untuk memilih sumber data yang sesuai dan terikat. Oleh karena itu, fokus penelitian yang dibahas dalam penelitian ini adalah peneliti fokus pada sistem bagaimana uang prestasi atas penambahan waktu kerja pada karyawan fify laudry yang ada di kecematan Binuang dan penelitian ini hanya mendapatkan informasi bahwa tidak terdapat penambahan gaji meskipun terjadi penambahan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan.[56]

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis penelitian ini menggunakan *field research* karena diperoleh dari lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif.[57]

2. Sumber Data

Secara umum sumber data dibagi dua jenis: data primer dan data sekunder:

a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan data original. Dalam hal ini berupa data hasil wawancara yang ditujukan kepada kariyawan yang ada di fify laudry kecematan Binuang.

---

[56]Muhammad Subhan Iswahyudi and others, *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

[57]Srianti Permata, "Potensi Perbankan Syariah Di Kabupaten Sinjai," *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2.2 (2020).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen remi, buku tentang objek penelitian dalam bentuk format laporan, artikel, tesis, skripsi atau karya yang direkomendasikan. Sumber data ini adalah membantu memberikan informasi atau data tambahan sebagai bahan dokumentasi perbandingan.

E. Teknik Pengumpulan dan Pengelolaan Data

Pengumpulan data merupakan Teknik atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang ada di lapangan. Pada umumnya menggunakan 3 metode, yakni metode wawancara, pengamatan atau observasi, dan dokumentasi.[58]

1. Metode wawancara (*interview*)

Metode wawancara adalah komunikasi atau interaksi yang dilakukan untuk mengajukan pertanyaan dan mengumpulkan informasi antara peneliti dan objek penelitian, yang pada dasarnya metode wawancara merupakan proses pencarian informasi untuk mengumpulkan lebih banyak data detail dan akurat tentang objek yang akan dibahas dan diteliti.[59]

Ciri utama dalam metode ini adalah adanya pewawancara dan adanya narasumber yang saling kontak langsung dalam proses tanya jawabnya. Wawancara dilakukan dengan salah satu kariyawan yang memiliki pemahaman terkait penelitian yang diangkat serta pada salah satu kariyawan.

[58]Syahran Jailani, 'Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif', *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1.2 (2023), 1–9.

[59]Alvin Rivaldi, Fahrul Ulum Feriawan, and Mutaqqin Nur, 'Metode Pengumpulan Data Melalui Wawancara', *Sebuah Tinjauan Pustaka*, 2023, 1–89.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

2. Pengamatan (*Observasi*)

Secara harfiah *observasi* berarti memperhatikan dengan seksama atau memperhatikan seseorang atau sesuatu, melihat dari dekat dan mengamati apa yang terjadi. *Observasi* dalah kegiatan pengamatan langsung yang mengumpulkan data dengan cara meneliti secara langsung kondisi lingkungan objek penelitian, dan mendukung pembahasan penelitian untuk mendapatkan dengan jelas keadaan objek penelitian.[60]

Dengan mengamati lebih jauh terhadap salah satu karyawan pada fify laudry, hal tersebut menjadi penunjang untuk peneliti mampu menguraikan urutan pengamatan agar lebih terstruktur. Dengan adanya partisipatif, peneliti memiliki ruang untuk lebih luas dalam mengamati objek yang sedang diteliti agar menemukan data yang lebih mendalam terkait sesuatu yang diteliti tersebut.[61]

Teknik pengumpulan data melalui pengamatan ini yaitu di mana peneliti akan mengamati terlebih dahulu objek penelitiannya kemudian mencatat semua informasi yang didapatkan pada saat melakukan pengamatan tersebut.

Observasi ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan dan masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini. Dengan mengetahui bagaimana penambahan waktu kerja tanpa adanya penambahan gaji pada karyawan fify laundry.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode yang menggunakan dokumen, tulisan, al qur'an, hadits, dan penelitian-penelitian yang terkait dengan penelitian ini.

[60]Naidin Syamsuddin and others, 'Dasar-Dasar Metode Penelitian Kualitatif', 2023.

[61] Ichsan dan Arhamudin Ali, "Metode Pengumpulan Data Penelitian Musik Berbasis Observasi Auditif," *Musikolastika: Jurnal Pertunjukan dan Pendidikan Musik*, 2.2 (2020).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Dokumen-dokumen yang telah dikumpulkan kemudian dipilih-pilih yang memiliki tingkat relevansi yang tinggi terhadap penelitian yang dilakukan agar hasilnya dapat dipresentasikan dengan baik sehingga paparannyapun lebih serta dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data ialah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang disajikan dapat dipertanggungjawabkan. Teknik pemeriksaan keabsahan data dilakukan melalui triangulasi.[62]

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap itu. Triangulasi juga diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan sebagai sumber data.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan metode yang dimulai dari proses peneliti turun ke lapangan hingga pada tahap pelaporan hasil penelitian. Dalam proses analisis data tersebut didukung oleh hasil penelitian seperti dokumen-

[62]Putri Maha Dewi, 'Metode Penelitian Kualitatif', *Metode Penelitian Kualitatif*, 101 (2025).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

dokumen, rekaman, hasil wawancara serta bahan-bahan lainnya yang ditemukan di lapangan.[63]

Semua bahan yang diperoleh akan disusun dan dipilih hingga sampai pada tahap simpulan.

1. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai pemotongan atau pengurangan. Dalam hal ini data yang diperoleh dari lapangan digolongkan, diseleksi atau membuat ringkasan untuk mempertegas, menyederhanakan, dan memilih bagian yang penting agar nantinya dapat ditarik kesimpulan. Reduksi data yang diperoleh dari sumber sangat banyak karena itu perlu untuk difokuskan lagi pada hal-hal yang penting untuk dicari. Data yang sudah direduksi tersebut akan mempermudahkan panulis dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Penyajian data

Penyajian data dilakukan setelah mereduksi data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif disusun secara sistematis sehingga kemungkinan menghasilkan kesimpulan. Pada umumnya penyajian data dapat berupa teks naratif berupa catatan-catatan lapangan yang penyusunannya disusun sedemikian rupa sehingga mudah dipahami oleh pembaca. Penyajian dilakukan dalam bentuk kategori yang akan memudahkan penulis untuk memahami data tersebut.

3. Penarikan simpulan atau verifikasi

Tahap akhir dalam analisis data kualitatif yakni dengan menarik kesimpulan atau verifikasi, hal tersebut ditinjau dari hasil reduksi awal penelitian.

[63]Komang Ayu Henny Achjar and others, *Metode Penelitian Kualitatif: Panduan Praktis Untuk Analisis Data Kualitatif Dan Studi Kasus* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Tahap kesimpulan ini sewaktu-waktu akan berubah apabila ditemukan fakta yang lebih akurat dan mendukung dalam proses penelitian berikutnya. Namun apabila bukti yang dikumpulkan dan didukung oleh data yang tidak diragukan lagi maka kesimpulan tersebut merupakan kesimpulan yang kredibel.[64]

[64] Siti Qurotul A'yun, Bakhrudin All Habsy, and Mochamad Nursalim, 'Model-Model Penelitian Kualitatif', *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 4.2 (2025), 341–54.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Praktik Penambahan Waktu Kerja Pada Karyawan Fify Laundry

Penelitian ini dilakukan di Fify Laundry, sebuah usaha jasa laundry yang berlokasi di lingkungan padat penduduk dan melayani berbagai kebutuhan pelanggan seperti cuci, setrika, dan paket ekspres. Usaha ini telah beroperasi sejak tahun 2014 dan mempekerjakan 3 karyawan yang bertugas dalam beberapa bagian kerja. Secara umum, jam operasional ditetapkan mulai pukul 08.00 hingga 16.00 WIB. Pada kondisi normal, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jam operasional tersebut. Namun pada saat terjadi peningkatan jumlah cucian, pemilik usaha sering menerapkan penambahan waktu kerja bagi para karyawan agar seluruh pekerjaan pada hari itu dapat diselesaikan. Penambahan jam kerja tersebut tidak tercatat dalam aturan tertulis dan tidak disertai standar lembur yang jelas. Kebijakan ini dijalankan semata-mata berdasarkan instruksi pemilik usaha yang biasanya disampaikan secara lisan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, praktik penambahan waktu kerja ini berlangsung hampir setiap kali terjadi lonjakan jumlah cucian. Pemberitahuan mengenai lembur atau penambahan waktu kerja dilakukan secara mendadak pada hari tersebut. Karyawan mengaku bahwa mereka bekerja melebihi jam operasional selama 1 hingga 2 jam, bergantung pada banyaknya cucian yang harus diselesaikan. Pemilik usaha beralasan bahwa penambahan waktu kerja merupakan hal yang perlu dilakukan untuk menjaga kualitas pelayanan, terutama agar cucian pelanggan dapat selesai tepat waktu. Dalam praktiknya, lembur ini tidak didasarkan pada persetujuan tertulis

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

ataupun penawaran terlebih dahulu kepada karyawan. Karyawan melaksanakan penambahan waktu kerja tersebut karena adanya tuntutan pekerjaan, rasa tanggung jawab, dan ketidakmampuan untuk menolak instruksi pemilik usaha.

Faktor utama yang mendorong terjadinya penambahan waktu kerja adalah tingginya jumlah pesanan pada waktu tertentu, misalnya menjelang hari raya, akhir pekan. Fify Laundry memiliki jumlah tenaga kerja yang relatif sedikit dibandingkan dengan volume pekerjaan pada masa sibuk, sehingga pemilik memilih menambah jam kerja daripada menambah karyawan baru. Kurangnya manajemen pembagian tugas dan tidak adanya sistem shift juga menjadi penyebab munculnya beban kerja berlebih. Semua karyawan bekerja pada waktu yang sama dan mengerjakan tugas yang bercampur, sehingga efisiensi waktu tidak optimal. Kondisi inilah yang kemudian memaksa karyawan menambah waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk dan tingginya jumlah pesanan di akhir pekan.[65]

Dampak dari penambahan waktu kerja ini sangat dirasakan oleh para karyawan. Dampak positif yang ditemukan memang ada, misalnya pada situasi tertentu pemilik memberikan tambahan insentif sebagai bentuk kompensasi kerja lembur. Karyawan juga merasa dapat mengasah keterampilan kerja karena sering menangani cucian dengan jumlah berlebih. Namun, dampak positif tersebut tidak terjadi secara konsisten dan tidak berlaku setiap kali lembur dilakukan. Sebaliknya, dampak negatif jauh lebih dominan. Karyawan mengaku merasa kelelahan fisik akibat bekerja melebihi waktu normal, terlebih karena pekerjaan laundry bersifat

[65]Ahmad Bayu Prasetyo, 'Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE)(Studi Kasus: PT. Graha Benua Etam)' (Universitas Islam Indonesia, 2024).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

menguras tenaga seperti mengangkat pakaian basah, menyetrika dalam waktu lama, dan bekerja secara terus menerus tanpa banyak jeda.

Praktik penambahan waktu kerja belum didasarkan pada aturan lembur sesuai ketentuan ketenagakerjaan. Dalam peraturan ketenagakerjaan, lembur harus didasarkan pada persetujuan karyawan, dicatat secara resmi, serta diberikan upah lembur sesuai standar. Namun di Fify Laundry, ketiga aspek ini tidak ditemukan. Tidak terdapat kesepakatan tertulis mengenai lembur, tidak ada pencatatan jam lembur, dan pemberian upah lembur hanya dilakukan atas kebijakan pemilik pada waktu tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa praktik penambahan waktu kerja belum memenuhi prinsip keadilan bagi karyawan karena beban kerja yang bertambah tidak selalu diiringi dengan kompensasi yang layak. Tidak direncanakan dengan baik, dan tidak dilandasi aturan formal. Faktor penyebabnya adalah meningkatnya jumlah cucian, keterbatasan tenaga kerja, target penyelesaian di akhir pekan, serta manajemen operasional yang belum efektif.[66]

Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik penambahan waktu kerja di Fify Laundry perlu diperbaiki melalui penyusunan aturan lembur yang jelas, pemberian kompensasi sesuai standar, pembagian tugas yang lebih efektif, serta pertimbangan untuk menambah tenaga kerja atau menerapkan sistem shift ketika terjadi lonjakan pekerjaan. Dengan demikian, penambahan waktu kerja dapat dilaksanakan secara lebih manusiawi dan sesuai ketentuan yang berlaku tanpa menimbulkan beban berlebih bagi karyawan. Namun ketika terjadi peningkatan jumlah cucian, pemilik usaha menerapkan kebijakan penambahan waktu kerja atau lembur bagi karyawan

[66]Marna Marna, 'Analisis Ijarah Terhadap Sistem Penetapan Upah Karyawan Dengan Beban Kerja Di Laundry Kota Parepare' (IAIN Parepare, 2025).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

agar cucian yang masuk dapat selesai pada akhir pekan. Praktik penambahan jam kerja ini tidak tertuang dalam aturan tertulis melainkan hanya disampaikan secara lisan oleh pemilik.

Berdasarkan wawancara dengan pemilik Fify Laundry H. Tanwir

> Di tempat saya kalau akhir pekan atau hari minggu sering terjadi penambahan waktu kerja karena pelanggan itu rata-rata orang kantoran dan guru jadi mau tidak mau harus selesai dihari minggu karna mau dia pake di hari senin, biasa juga terjadi dihari tertentu misal dihari raya sering juga terjadi tambahan jam kerja.[67]

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Fify Laundry, bahwa penambahan waktu kerja pada karyawan terutama terjadi pada akhir pekan dengan peningkatan permintaan layanan. Pemilik menjelaskan bahwa akhir pekan, khususnya hari Minggu, merupakan waktu dengan beban kerja tertinggi karena mayoritas pelanggan adalah pekerja kantor dan guru yang membutuhkan pakaian selesai sebelum hari Senin. Hal ini disampaikan pemilik dengan mengatakan, Selain itu, penambahan jam kerja juga kerap terjadi pada hari-hari tertentu yang memiliki volume kerja tinggi, seperti menjelang atau saat hari raya. Pemilik menyebutkan bahwa, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penambahan waktu kerja pada karyawan bersifat situasional dan terjadi ketika permintaan jasa meningkat, sehingga diperlukan jam kerja tambahan untuk memastikan pesanan pelanggan dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan Fify Laundry Ibu Irma

> Saya mulai masuk itu dari tahun 2018, awal-awal kerja di Fify Laundry sering sekali terjadi penambahan beban kerja karna saya cuman 2 karyawan pada saat itu, tapi saya sama teman saya waktu itu sukarela tidak ada tambahan gaji karna kami itu sudah anggap bos kami selanyaknya keluarga jadi sering terjadi penambahan waktu kerja dengan sukarela, namun saat ini beberapa tahun kebelakan mulai menerima bonus

[67] Tanwir, Wawancara Dengan Pemilik Fify Laundry, 12 november 2025.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

> dari tambahan kerja yang diberikan walaupun saya tidak tau pasti cara pembagian bonusnya karna semua digabung di akhir bulan dengan hasil kerja.[68]

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Fify Laundry, dimana penambahan beban dan waktu kerja sudah terjadi sejak awal karyawan tersebut mulai bekerja pada tahun 2018. Pada masa awal bekerja, jumlah karyawan masih sangat terbatas, hanya dua orang, sehingga penambahan waktu kerja terjadi cukup sering. Karyawan menjelaskan bahwa pada periode tersebut tidak ada tambahan gaji atas waktu kerja yang lebih panjang, karena penambahan tersebut dijalani secara sukarela dan didasari hubungan kedekatan dengan pemilik usaha yang dianggap seperti keluarga.

Namun, dalam beberapa tahun terakhir terdapat perubahan dalam kebijakan pemberian kompensasi. Karyawan mulai menerima bonus atas penambahan waktu kerja yang dilakukan, meskipun mekanisme pembagian bonus tidak dijelaskan secara rinci kepada karyawan. Bonus tersebut biasanya diberikan secara akumulatif pada akhir bulan bersamaan dengan hasil kerja lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa praktik penambahan waktu kerja pada Fify Laundry pada awalnya dilakukan secara sukarela tanpa kompensasi tambahan, namun kemudian berkembang menjadi praktik yang disertai pemberian bonus meskipun sistem pembagiannya belum sepenuhnya transparan bagi karyawan.

Dalam konteks hubungan kerja, prinsip keadilan menuntut adanya perlakuan yang proporsional, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan antara pemilik usaha dan karyawan. Keadilan tidak hanya berkaitan dengan jumlah kompensasi yang

[68]Irma, Wawancara Dengan Karyawan Fify Laundry, 9 November 2025.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

diberikan, tetapi juga mencakup kejelasan mekanisme, dasar perhitungan, dan keterbukaan informasi terkait pemberian bonus.[69]

Penerapan keadilan dalam pemberian bonus di lingkungan Fify Laundry perlu dilakukan dengan mengedepankan transparansi. Transparansi berarti pemilik usaha menyampaikan secara jelas bagaimana bonus tersebut dihitung, apa saja indikator yang mempengaruhinya, dan kapan bonus tersebut diberikan. Dengan adanya kejelasan ini, karyawan dapat memahami hak yang mereka terima serta alasan di balik jumlah bonus yang diberikan. Hal berikut menjadi indikator penting dalam penerapan keadilan:

1. Kejelasan Mekanisme Perhitungan Bonus

   Pemilik usaha perlu menjelaskan dasar perhitungan bonus, apakah dihitung berdasarkan jumlah cucian yang dikerjakan, jumlah jam lembur, peningkatan volume kerja, atau pencapaian target tertentu. Kejelasan mekanisme ini memberikan rasa aman dan menghindari timbulnya kecurigaan atau ketidakpastian dari karyawan.

2. Komunikasi Terbuka antara Pemilik dan Karyawan

   Keadilan menuntut adanya komunikasi yang jujur dan terbuka. Pemilik usaha perlu menyampaikan informasi secara langsung dan rutin kepada seluruh karyawan terkait kebijakan kompensasi tambahan. Komunikasi yang jelas dapat memperkuat kepercayaan dan loyalitas karyawan.

[69]Lusiana Wahyu Eka Agustina and others, *Prinsip-Prinsip Etika Bisnis Dan Penerapannya* (CV Eureka Media Aksara, 2025).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

3. Penerapan Prinsip Proporsionalitas

Bonus seharusnya diberikan sesuai dengan kontribusi kerja masing-masing karyawan. Mereka yang memiliki beban kerja lebih besar atau yang bekerja lembur lebih sering idealnya menerima kompensasi yang lebih sesuai. Proporsionalitas ini menjadi wujud nyata dari keadilan distributif.

4. Dokumentasi Kebijakan Bonus

Untuk menjaga akurasi informasi, pemilik sebaiknya membuat kebijakan tertulis mengenai bonus sehingga dapat dijadikan acuan bersama. Hal ini menciptakan kepastian dan meminimalkan potensi kesalahpahaman.

Dalam Islam, gaji atau upah (ujrah) merupakan hak pekerja yang wajib diberikan dengan penuh tanggung jawab dan kejujuran oleh pemilik usaha. Prinsip keadilan dalam pemberian gaji tidak hanya menekankan pada kecukupan nominal, tetapi juga pada transparansi, ketepatan waktu, dan kerelaan kedua belah pihak dalam akad kerja.[70] Islam menempatkan hubungan antara pemilik usaha dan pekerja sebagai relasi amanah yang harus dijaga sesuai syariat.

1. Kewajiban Berlaku Adil dalam Upah (Ujrah)

Islam mewajibkan pemberi kerja untuk berlaku adil dalam memberikan gaji. Keadilan berarti upah diberikan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan pekerja. Ketidakadilan dalam bentuk pemotongan sepihak, pemberian upah di bawah kesepakatan, atau ketidakterbukaan dianggap sebagai perbuatan yang menzalimi pekerja.

---

[70] Helmina Sari Pohan, Junda Harahap, and Aminah Lubis, 'Konsep Upah (Ujrah) Jasa Fotografi Antara Pemilik Dan Fotografer Ditinjau Menurut Ekonomi Islam', *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2.1 (2024), 1–11.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

2. Transparansi sebagai Bagian dari Prinsip Amanah

Transparansi dalam gaji merupakan implementasi dari nilai amanah (kejujuran). Dalam Islam, segala bentuk transaksi harus dilakukan secara jelas (*bayyin*), tanpa adanya unsur penipuan (*tadlis*) atau ketidakjelasan (*gharar*).

Karena itu, pemilik usaha wajib menjelaskan:

a. Besaran gaji pokok
b. Komponen tambahan seperti bonus, lembur, dan tunjangan
c. Mekanisme perhitungan gaji
d. Waktu dan cara pembayaran

Kejelasan ini merupakan bagian dari akad kerja (*'aqd al-ijarah*) yang harus disepakati kedua belah pihak.

3. Larangan Menahan atau Mengurangi Hak Pekerja

Islam sangat menekankan larangan untuk mengurangi hak pekerja. Allah swt berfirman dalam QS. Al-Muthaffifin ayat 1–3 yang mengutuk orang-orang yang mengurangi takaran dan timbangan. Secara konteks, ayat ini juga menjadi peringatan agar pemilik usaha tidak mengurangi hak pekerja, termasuk dalam bentuk gaji yang tidak sesuai atau tidak transparan:

وَيۡلٞ لِّلۡمُطَفِّفِينَ ١ ٱلَّذِينَ إِذَا ٱكۡتَالُواْ عَلَى ٱلنَّاسِ يَسۡتَوۡفُونَ ٢ وَإِذَا كَالُوهُمۡ أَو وَّزَنُوهُمۡ يُخۡسِرُونَ ٣

Terjemahnya:

> Celakalah bagi orang-orang yang curang (dalam menakar dan menimbang)!(yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dicukupkan,dan apabila mereka menakar atau menimbang (untuk orang lain), mereka mengurangi.[71]

[71] Kementrian, Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahanya* (Jakarta: Pustaka Laujnah, 2019), h.83.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Menurut M. Quraish Shihab, Surah Al-Mutaffifin ayat 1-3 mengutuk keras kecurangan dalam takaran dan timbangan, mengancam pelaku dengan siksaan pedih karena merampas hak orang lain, dan menekankan bahwa kezhaliman ini bukan hanya masalah duniawi tapi akan dihitung di akhirat. Tafsirnya memperluas makna kecurangan ini hingga mencakup kualitas barang (kuantitas & kualitas) dan pekerjaan, menegaskan bahwa keadilan dan kejujuran adalah inti ajaran Islam yang berlaku di semua interaksi sosial dan ekonomi.[72]

4. Prinsip Kerelaan dan Kesepakatan (Taradhin)

Gaji harus diberikan berdasarkan kesepakatan yang jelas dan diterima dengan kerelaan oleh kedua pihak. Islam melarang akad yang tidak jelas karena dapat merugikan salah satu pihak. Dengan demikian, kesepakatan mengenai gaji, bonus, atau tambahan upah harus dikomunikasikan secara terbuka sejak awal kerja.

5. Maslahah dan Kesejahteraan Pekerja

Dalam perspektif maqashid syariah, pemberian gaji yang adil dan transparan juga terkait dengan menjaga kemaslahatan pekerja. Transparansi memberikan rasa aman, menghilangkan syubhat, dan menciptakan hubungan kerja harmonis yang sesuai dengan nilai rahmatan lil ‘alamin.

B. Hal Apa Yang Mempengaruhi Terjadinya Wanprestasi atas Penambahan Waktu Kerja Pada Karyawan Fify Laundry

Faktor yang memengaruhi terjadinya wanprestasi atas penambahan waktu kerja pada karyawan Fify Laundry. Faktor utama yang ditemukan adalah tidak

[72]Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Quran,* Jakarta: Lentera Hati, 2002, vol. 5. h.58.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

adanya perjanjian kerja tertulis yang mengatur secara jelas mengenai jam kerja, penambahan waktu kerja, serta kompensasi yang diberikan. Hubungan kerja yang hanya didasarkan pada kesepakatan lisan menyebabkan ketentuan mengenai hak dan kewajiban para pihak tidak memiliki kepastian hukum, sehingga membuka peluang terjadinya pelanggaran terhadap kesepakatan kerja.

Penambahan waktu kerja tersebut tidak diikuti dengan kesepakatan baru mengenai upah tambahan, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima oleh karyawan.Selain itu, keterbatasan jumlah tenaga kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi terjadinya wanprestasi. Dengan jumlah karyawan yang terbatas, pemilik usaha cenderung meminta karyawan yang ada untuk menambah jam kerja daripada merekrut tenaga kerja baru. Kebijakan ini dilakukan demi efisiensi usaha, namun berdampak pada meningkatnya beban kerja karyawan tanpa pengaturan kompensasi yang jelas.

Faktor lain yang memengaruhi adalah hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan antara pemilik usaha dan karyawan. Hubungan yang dekat tersebut menyebabkan karyawan merasa sungkan untuk menuntut haknya secara tegas, sementara pemilik usaha menganggap penambahan waktu kerja sebagai bentuk loyalitas karyawan. Kondisi ini mengakibatkan praktik kerja berlangsung tanpa kejelasan akad dan cenderung mengabaikan prinsip profesionalitas dalam hubungan kerja. Kurangnya pemahaman terhadap prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah, khususnya terkait akad ijarah dan kewajiban pemberian upah atas tambahan waktu kerja, juga menjadi faktor penyebab terjadinya wanprestasi. Pemilik usaha belum sepenuhnya memahami bahwa setiap penambahan waktu kerja merupakan perubahan substansi akad yang seharusnya disertai dengan kesepakatan baru dan kompensasi yang jelas sesuai prinsip keadilan.

Wanprestasi atas penambahan waktu kerja pada karyawan Fify Laundry tidak terjadi secara tunggal, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

berkaitan, mulai dari aspek perjanjian kerja, kondisi operasional usaha, hingga faktor sosial dan pemahaman hukum. Faktor-faktor tersebut menunjukkan perlunya perbaikan sistem kerja dan pengaturan akad agar hubungan kerja dapat berjalan sesuai dengan prinsip keadilan dan ketentuan hukum ekonomi syariah.

Berdasarkan hasil wawancara dan temuan lapangan, wanprestasi atas penambahan waktu kerja pada karyawan Fify Laundry dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari aspek hukum, manajerial, sosial, maupun pemahaman keagamaan. Faktor-faktor tersebut menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian antara praktik kerja di lapangan dengan ketentuan akad kerja yang seharusnya berlaku sesuai prinsip hukum ekonomi syariah adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Volume Pekerjaan pada Waktu Tertentu

   Salah satu faktor yang paling dominan adalah meningkatnya jumlah cucian pada hari-hari tertentu seperti akhir pekan, hari Minggu, dan hari raya. Berdasarkan keterangan pemilik, mayoritas pelanggan adalah pekerja kantor dan guru yang membutuhkan pakaian selesai sebelum hari Senin. Kondisi ini menyebabkan karyawan harus bekerja lebih lama dari jam kerja normal. Peningkatan beban kerja ini menjadi dasar munculnya pemberian bonus atau uang prestasi sebagai bentuk apresiasi atas kerja tambahan karyawan.

2. Keterbatasan Jumlah Karyawan

   Pada awal berdirinya usaha, Fify Laundry memiliki jumlah karyawan yang sangat terbatas, hanya dua orang. Kondisi ini membuat penambahan waktu kerja menjadi hal yang sering terjadi karena pekerjaan harus tetap diselesaikan tepat waktu. Keterbatasan tenaga kerja inilah yang mendorong pemilik untuk

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

memberikan kompensasi tambahan sebagai bentuk penghargaan atas kesediaan karyawan bekerja melebihi jam kerja.

3. Bentuk Apresiasi Pemilik Terhadap Kesediaan Karyawan

Pemilik usaha memberikan bonus sebagai bentuk penghargaan atas loyalitas dan kesediaan karyawan bekerja lembur. Pada awal bekerja, penambahan waktu kerja dilakukan secara sukarela tanpa kompensasi, namun seiring waktu pemilik mulai memberikan uang prestasi sebagai apresiasi atas dedikasi karyawan. Faktor ini menunjukkan hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan dan keinginan pemilik untuk memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan.

4. Tuntutan Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan

Faktor lain yang mempengaruhi adalah tuntutan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Pelanggan menginginkan cucian selesai tepat waktu, terutama menjelang awal pekan atau hari-hari besar. Untuk menjaga kepuasan pelanggan dan mempertahankan reputasi usaha, pemilik terkadang meminta karyawan bekerja lebih lama. Uang prestasi kemudian diberikan agar karyawan tetap termotivasi dan pelayanan tetap optimal.

5. Kebijakan Internal dan Pertimbangan Bisnis

Pemberian uang prestasi juga dipengaruhi oleh kebijakan internal usaha. Meskipun mekanisme pembagian bonus belum sepenuhnya transparan menurut karyawan, namun pemilik menggabungkan hasil kerja karyawan dan bonus lembur pada akhir bulan. Hal ini menjadi bagian dari kebijakan usaha untuk memberikan

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kompensasi terhadap kerja tambahan yang dilakukan karyawan selama satu bulan penuh.[73]

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Hariana selaku karyawan Fify Laundry

> Saya kerja disini awal tahun 2025, jam msuk kerja itu jam 08:00 sampai 16:00 tugasku itu mencuci, menyetrika, melipat, pecking pakaian dan mengantar, kita itu di kerja semua biasa saling membantu teman juga supaya cepat selesai di hari minggu itu sering ada tambahan waktu kerja karna sebalum hari senin itu pakaian harusmi naambil karna orang kantoran biasanya atau guru jadi mau tidak harusmi sampai ditangan pelanggan sebelum hari senin, biasa juga kalau mau hari raya banyak pakaian masuk jadi sering bertambah waktu jam kerja disitu, kalau bonus ada biasanya karna kan gaji per hari itu Rp 30.000 yang saya terima diakhir bualan itu Rp 900.000 kalau ndk ada alpa kadang juga Rp 1.100.000 kadang Rp 1.000.000 kalau ada bonus tidak menentu bonusnya saya tidak tau pasti cara hitungnya, tapi kalau bonus menjelang hari raya itu bukan dalam bentuk uang tapi sembako. Tidak ada perjanjian secara tertulis ataupun secara lisan soal bonus di awal kerja saya taunya pas sudah kerja disini.[74]

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Fify Laundrydi atas, bahwa pelaksanaan tugas dan beban kerja di usaha tersebut berjalan secara fleksibel dan menyesuaikan dengan kebutuhan operasional. Karyawan mulai bekerja sejak awal tahun 2025 dengan jam kerja pukul 08.00 sampai 16.00 dan bertanggung jawab atas berbagai pekerjaan, seperti mencuci, menyetrika, melipat, mengemas pakaian, hingga mengantar hasil cucian kepada pelanggan. Dalam proses pekerjaan sehari-hari, karyawan saling membantu untuk mempercepat penyelesaian tugas, khususnya ketika volume pekerjaan meningkat. Penambahan waktu kerja paling sering terjadi pada hari Minggu, karena mayoritas pelanggan yang berasal dari kalangan pekerja kantor dan guru membutuhkan pakaian mereka selesai sebelum hari Senin. Selain itu, menjelang

[73] Fajrina Akmalia and others, 'Faktor Internal Dan Eksternal Yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Di Indonesia', *Journal Education, Sociology and Law*, 1.1 (2025), 590–95.

[74]Hariana Wawancara dengan Karyawan Fify Laundry, 9 Novenber 2025.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

hari raya jumlah pesanan meningkat signifikan sehingga karyawan harus bekerja melebihi jam kerja normal.

Terkait kompensasi, karyawan menerima upah harian sebesar Rp30.000 yang kemudian diakumulasikan menjadi gaji bulanan sekitar Rp900.000 hingga Rp1.100.000 tergantung kehadiran dan adanya bonus tambahan. Bonus yang diterima bersifat tidak tetap dan tidak memiliki mekanisme perhitungan yang jelas. Karyawan juga tidak mengetahui dasar pembagian bonus tersebut karena tidak dijelaskan secara rinci oleh pemilik. Selain bonus uang, menjelang hari raya karyawan biasanya menerima bonus dalam bentuk sembako. Lebih lanjut, tidak terdapat perjanjian, baik secara tertulis maupun lisan, mengenai bonus pada awal masa kerja. Karyawan baru mengetahui adanya bonus setelah mulai bekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian bonus di Fify Laundry bersifat situasional, tidak terstruktur, dan tidak memiliki kejelasan mekanisme, sehingga transparansi terkait kompensasi tambahan masih belum diterapkan secara optimal.

Selain itu hasil wawancara dengan Ibu Muliani selaku karyawan Fify Laundry

> Saya masuk bulan 08 tahun 2025, masuk kerja jam 08:00 pulang jam 16:00 tugasku saya mencuci, melipat, menyetrika sama pecking pakaian juga,biasa terjadi kelebihan waktu kerja itu di hari minggu karna permintaan pelanggan meminta harus selesai sebelum hari senin karna rata-rata baju yang masuk itu dari guru-guru, baju sekolah dengan baju kantoran jadi sering terjadi tambahan waktu kerja dihari minggu, gaji per hari rata Rp 30.000 perorang kita gajian di akhir bulan yang saya terima itu Rp 900.000 kalau tidak pernah alpa tapi pernah juga Rp 1.000.000 karna sama bonus dari tambahan waktu kerja yang diberikan sistem pemberian bonus tidak tau pasti cara pembagiaanya krna sudah dirampung semua di akhir bulan gajian. Tidak ada pembicaraan awal atau kesepakan di awal mengenai bonus yang diberikan.[75]

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Fify Laundry di atas, bahwa pelaksanaan pekerjaan dan penambahan waktu kerja pada usaha ini sangat

[75] Muliani, Wawancara Dengan Karyawan Fify Laundry, 9 November 2025.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

dipengaruhi oleh kebutuhan operasional serta permintaan pelanggan. Karyawan mulai bekerja sejak bulan Agustus tahun 2025 dengan jam kerja dari pukul 08.00 hingga 16.00. Tugas sehari-harinya meliputi mencuci, melipat, menyetrika, dan melakukan pengemasan pakaian. Karyawan menjelaskan bahwa penambahan waktu kerja paling sering terjadi pada hari Minggu karena tingginya permintaan pelanggan agar pakaian mereka, terutama pakaian guru, pakaian sekolah, dan pakaian pekerja kantor, dapat selesai sebelum hari Senin. Hal ini mengakibatkan karyawan harus bekerja melebihi jam kerja normal untuk memenuhi kebutuhan penyelesaian pesanan.

Dalam hal kompensasi, karyawan menerima upah harian sebesar Rp30.000 per orang yang dibayarkan secara bulanan. Besaran gaji yang diterima berkisar antara Rp900.000 apabila kehadiran penuh, dan dapat mencapai Rp1.000.000 apabila terdapat bonus dari tambahan waktu kerja. Meskipun demikian, sistem pemberian bonus tidak disertai penjelasan yang jelas mengenai mekanisme perhitungan ataupun dasar pembagiannya, karena bonus tersebut digabungkan secara keseluruhan pada saat pembayaran gaji di akhir bulan.

Karyawan juga mengungkapkan bahwa tidak terdapat pembicaraan awal ataupun kesepakatan mengenai bonus sebelum mulai bekerja, sehingga informasi mengenai adanya kompensasi tambahan baru diketahui setelah bekerja di Fify Laundry. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian bonus di Fify Laundry bersifat tidak terstruktur dan belum transparan, sehingga penyaluran kompensasi tambahan bergantung sepenuhnya pada kebijakan pemilik usaha tanpa dasar perjanjian yang jelas.

karyawan menjelaskan bahwa tambahan waktu kerja umumnya terjadi pada hari Minggu atau menjelang hari raya, terutama karena permintaan pelanggan yang

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

harus diselesaikan sebelum hari Senin. Tambahan beban kerja tersebut tidak diiringi dengan perjanjian awal mengenai sistem pemberian bonus, baik secara tertulis maupun lisan. Karyawan hanya mengetahui bahwa bonus diberikan pada akhir bulan, namun tidak memahami dasar perhitungan atau mekanisme pembagiannya. Ketidakjelasan ini menunjukkan minimnya transparansi dalam manajemen penggajian dan tidak adanya akad yang jelas antara pemilik usaha dan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Fify Laundry, terlihat bahwa pelaksanaan kerja dan pemberian kompensasi tambahan berupa bonus atas penambahan waktu kerja masih belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan dan transparansi sebagaimana diatur dalam hukum ekonomi syariah. Dalam Islam, hubungan kerja antara pemilik usaha dan karyawan pada dasarnya merupakan akad ijarah yang menuntut adanya kejelasan mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak. Syariat menekankan bahwa upah atau kompensasi harus dijelaskan secara terang sejak awal akad untuk menghindari terjadinya ketidakjelasan (gharar) dan potensi ketidakadilan. Dalam kasus ini, tidak adanya kesepakatan awal mengenai sistem bonus, serta ketidaktahuan karyawan tentang cara perhitungan bonus yang diberikan, menunjukkan kurang terpenuhinya unsur transparansi dalam akad kerja.

Selain itu, Islam menekankan pentingnya keadilan (‘adl) dalam pemberian upah, sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nahl: 90

۞إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُ بِٱلۡعَدۡلِ وَٱلۡإِحۡسَٰنِ وَإِيتَآيِٕ ذِي ٱلۡقُرۡبَىٰ وَيَنۡهَىٰ عَنِ ٱلۡفَحۡشَآءِ وَٱلۡمُنكَرِ وَٱلۡبَغۡيِۚ يَعِظُكُمۡ لَعَلَّكُمۡ تَذَكَّرُونَ ٩٠

Terjemahnya:

> Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji,

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.[76]

Menurut Quraish Shihab (berdasarkan pemahaman umum dari tafsir ayat ini yang sering dibahas), An-Nahl ayat 90 adalah pedoman komprehensif akhlak Islam yang berisi tiga perintah universal (adil, kebajikan/ihsan, memberi kerabat) dan tiga larangan universal (keji/fahsya, mungkar, permusuhan/baghy), menjadikannya kaidah dasar untuk semua amal baik dan buruk, serta menekankan pentingnya keadilan, kebaikan, dan silaturahmi sebagai inti moralitas manusia. Menempatkan sesuatu pada tempatnya, memberikan hak kepada yang berhak, baik dalam hukum, pergaulan, maupun perlakuan. Ini adalah fondasi utama.Melakukan kebaikan yang melebihi kadar keadilan, memberi lebih dari yang seharusnya, atau membalas keburukan dengan kebaikan (memaafkan).[77]

Meskipun pemilik usaha telah menunjukkan itikad baik dengan memberikan bonus saat terjadi penambahan waktu kerja, namun mekanisme pemberian bonus yang tidak dijelaskan secara jelas berpotensi menimbulkan ketidakpastian bagi karyawan. Ketidakjelasan tersebut dapat dikategorikan sebagai praktik yang tidak sesuai dengan prinsip amanah dan kejujuran yang menjadi dasar dalam muamalah Islam.

Dari sisi tanggung jawab (*mas'uliyyah*), pemilik usaha memiliki kewajiban moral dan syar'i untuk memastikan bahwa setiap karyawan menerima haknya secara proporsional sesuai kontribusi yang diberikan. Penambahan waktu kerja pada hari Minggu akibat permintaan pelanggan dari guru, karyawan kantor, maupun menjelang hari raya merupakan bentuk beban kerja ekstra yang membutuhkan kompensasi yang sesuai. Namun karena sistem bonus di Fify Laundry tidak memiliki aturan tertulis dan tidak dibicarakan dalam akad awal, maka hubungan kerja ini belum mencerminkan prinsip tanggung jawab yang sesuai dengan nilai-nilai syariah. Islam mendorong

[76]Kementrian Agama RI, *Al- Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Pustaka Laujnah, 2019), h.77.

[77] Shihab, M. Qurais, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Quran,* Jakarta: Lentera Hati, 2002, vol. 5, h.51.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

setiap akad dilaksanakan dengan asas kerelaan (*taradhin*) dan keterbukaan, sehingga segala bentuk ketentuan terkait upah dan bonus sebaiknya dijelaskan secara jujur, terperinci, dan disepakati di awal.

Dengan demikian, dari perspektif hukum ekonomi syariah, praktik penambahan waktu kerja pada karyawan Fify Laundry pada dasarnya diperbolehkan selama memenuhi unsur kejelasan upah, kerelaan, serta keadilan. Namun, berdasarkan hasil wawancara, aspek transparansi dalam pemberian bonus masih perlu diperbaiki agar selaras dengan prinsip-prinsip syariah. Hal ini penting untuk menciptakan hubungan kerja yang penuh amanah, menghindari ketidakjelasan, serta memastikan bahwa hak karyawan benar-benar terpenuhi sesuai dengan ketentuan syariah.

Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah, kondisi tersebut belum mencerminkan prinsip keadilan (*al-'adl*) dan transparansi (*ash-shafāfiyah*) yang menjadi dasar dalam hubungan kerja. Islam menekankan bahwa setiap akad harus didasarkan pada kesepakatan yang jelas dan saling ridha (an-tarādin minkum).

Ketidakjelasan mengenai sistem bonus, tanpa penjelasan perhitungan, besaran, serta waktu pemberiannya, dapat dikategorikan sebagai *gharar* yang menyebabkan akad kerja menjadi tidak sempurna menurut syariah. Akad yang tidak disepakati sejak awal berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakadilan bagi pekerja, terutama ketika beban kerja bertambah namun imbalannya tidak jelas.

Dari aspek keadilan kompensasi, Islam menekankan bahwa upah pekerja harus diberikan secara layak dan sesuai dengan tingkat usaha serta tambahan beban kerja yang mereka lakukan. Rasulullah saw bersabda: *"Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering."* Hadis ini menegaskan pentingnya ketepatan, kejelasan,

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

dan keadilan dalam penentuan upah. Dalam konteks Fify Laundry, meskipun bonus terkadang diberikan, namun absennya kejelasan mekanisme pembagian menjadikan pekerja tidak dapat memastikan apakah pemberian tersebut telah sesuai dengan beban tambahan yang mereka jalani. Apalagi bonus menjelang hari raya diberikan dalam bentuk sembako yang bukan merupakan kesepakatan awal, sehingga hal ini tidak sepenuhnya mencerminkan konsep *ujrah mitsl* (upah yang layak dan sepadan) dalam syariah.

Selain itu, tidak adanya perjanjian tertulis maupun lisan mengenai bonus dapat menimbulkan ketidakpastian kontrak (*al-'aqd ghayr al-muhakkam*), yang dalam hukum Islam dipandang tidak ideal karena dapat memicu sengketa di kemudian hari. Syariah menekankan bahwa akad kerja seharusnya memuat komponen-komponen yang jelas, seperti jam kerja, jenis pekerjaan, upah pokok, serta ketentuan mengenai tambahan upah apabila terjadi penambahan waktu kerja. Ketidakjelasan pada Fify Laundry menyebabkan posisi tawar pekerja menjadi lemah dan menimbulkan potensi ketidakadilan dalam praktik hubungan kerja.

Selain faktor operasional, hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan antara pemilik usaha dan karyawan turut memengaruhi terjadinya wanprestasi. Kedekatan hubungan tersebut membuat karyawan merasa enggan untuk menuntut haknya secara tegas, sementara pemilik usaha menganggap penambahan waktu kerja sebagai bentuk loyalitas dan tanggung jawab karyawan. Kurangnya pemahaman pemilik usaha mengenai prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah, khususnya terkait akad ijarah dan kewajiban pemberian upah atas tambahan waktu kerja, juga berkontribusi terhadap terjadinya wanprestasi. Dengan demikian, wanprestasi atas penambahan waktu kerja pada karyawan Fify Laundry tidak terjadi secara tunggal, melainkan dipengaruhi oleh

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kombinasi faktor hukum, manajerial, sosial, dan pemahaman keagamaan yang menyebabkan praktik kerja belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip keadilan, kejelasan akad, dan amanah dalam hukum ekonomi syariah.

C. Pandangan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Wanprestasi atas Penambahan Waktu Kerja Pada Karyawan Fify Laundry

Berdasarkan hasil penelitian di Fify Laundry, hubungan kerja antara pemilik usaha dan karyawan pada awalnya dilandasi oleh kesepakatan mengenai jam kerja dan upah bulanan. Namun, dalam praktiknya sering terjadi penambahan waktu kerja di luar jam kerja normal, terutama ketika volume pekerjaan meningkat. Penambahan waktu kerja tersebut dilakukan tanpa adanya pembaruan akad atau kesepakatan yang jelas mengenai kompensasi tambahan.

Pasal 21 KHES menegaskan bahwa akad harus dilaksanakan dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab. Dalam praktik penambahan waktu kerja di Fify Laundry, ketidakjelasan kompensasi menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan akad dengan itikad baik, sehingga berpotensi menimbulkan wanprestasi menurut hukum ekonomi syariah.

Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, penambahan waktu kerja merupakan perubahan substansi akad ijarah. Oleh karena itu, perubahan tersebut seharusnya disertai dengan pembaruan akad (*tajdīd al-'aqd*) atau kesepakatan baru yang mengatur hak dan kewajiban para pihak. Ketika penambahan waktu kerja dilakukan tanpa kesepakatan yang jelas, maka akad menjadi tidak sempurna dan berpotensi mengandung unsur ketidakjelasan (gharar).

Islam menekankan prinsip keadilan (*al-'adl*) dan kesetaraan dalam perlakuan terhadap pekerja. Ketika seorang karyawan bekerja melebihi waktu yang telah ditetapkan, ia memiliki hak untuk menerima tambahan imbalan sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Hadis Nabi Muhammad saw yang memerintahkan agar upah

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pekerja diberikan sebelum keringatnya kering menunjukkan pentingnya kejelasan dan ketepatan dalam pemberian hak pekerja. Meskipun pemilik Fify Laundry telah memberikan bonus sebagai bentuk penghargaan, ketidakteraturan dan ketidakpastian dalam sistem pemberian tersebut membuatnya belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan dan akad yang sah menurut syariah.

Hukum ekonomi syariah sangat menekankan prinsip kejelasan (*al-wudhūh*) dalam akad, khususnya terkait ujrah atau upah. Upah harus diketahui secara pasti jumlahnya, cara pembayarannya, dan waktu penyerahannya. Dalam praktik di Fify Laundry, tambahan upah atas penambahan waktu kerja tidak ditentukan secara jelas dan sering kali digabungkan dengan gaji bulanan tanpa standar nominal tertentu. Kondisi ini bertentangan dengan ketentuan ujrah dalam akad ijarah. Selain prinsip kejelasan, hukum ekonomi syariah juga menekankan prinsip keadilan (*al-'adl*) dalam hubungan kerja. Keadilan menuntut adanya keseimbangan antara beban kerja yang diberikan dan imbalan yang diterima oleh karyawan. Penambahan waktu kerja tanpa kompensasi yang sepadan menunjukkan adanya ketidakseimbangan tersebut, sehingga dapat dikategorikan sebagai bentuk ketidakadilan terhadap karyawan.

Dari sudut pandang hukum ekonomi syariah, kondisi tersebut menunjukkan adanya potensi wanprestasi**,** yaitu tidak terpenuhinya kewajiban pemilik usaha terhadap karyawan sebagaimana yang seharusnya dalam akad kerja. Wanprestasi tidak hanya dipahami sebagai tidak membayar upah sama sekali, tetapi juga mencakup pemberian upah yang tidak sesuai dengan beban kerja yang telah dilakukan. Wanprestasi dalam Islam tidak hanya memiliki konsekuensi hukum, tetapi juga konsekuensi moral dan etis. Setiap akad merupakan amanah yang wajib dipenuhi. Ketika pemilik usaha tidak memberikan hak karyawan atas tambahan waktu kerja secara jelas dan adil, maka hal tersebut merupakan pelanggaran terhadap amanah yang telah diberikan kepadanya.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Hukum ekonomi syariah juga menekankan prinsip kerelaan (*taradhi*) antara para pihak. Kerelaan harus didasarkan pada pengetahuan dan kesadaran penuh terhadap hak dan kewajiban masing-masing. Dalam praktik penambahan waktu kerja di Fify Laundry, kerelaan karyawan sering kali terjadi karena faktor hubungan kekeluargaan dan posisi tawar yang lemah, bukan karena kesepakatan yang setara dan transparan. Selain itu, praktik penambahan waktu kerja tanpa kesepakatan yang jelas berpotensi menimbulkan unsur *gharar*, yaitu ketidakpastian dalam akad. Gharar dilarang dalam hukum ekonomi syariah karena dapat merugikan salah satu pihak. Ketidakjelasan mengenai besaran upah tambahan dan mekanisme pembayarannya menunjukkan bahwa akad kerja yang dijalankan belum sepenuhnya memenuhi syarat sah akad menurut syariah.

Dalam konteks ini, hukum ekonomi syariah memandang bahwa pemilik usaha memiliki kewajiban untuk memperjelas akad kerja, khususnya ketika terjadi perubahan jam kerja. Kejelasan tersebut dapat dilakukan melalui kesepakatan ulang mengenai waktu kerja tambahan dan besaran upah yang harus diberikan, sehingga hak karyawan tetap terlindungi. Pandangan hukum ekonomi syariah juga menekankan pentingnya kemaslahatan (*maslahah*) dalam setiap transaksi. Hubungan kerja yang adil dan transparan akan membawa kemaslahatan bagi kedua belah pihak, baik pemilik usaha maupun karyawan. Sebaliknya, praktik kerja yang tidak jelas dan tidak adil berpotensi menimbulkan mudarat, seperti ketidakpuasan kerja dan menurunnya kesejahteraan karyawan.[78]

Praktik penambahan waktu kerja pada karyawan Fify Laundry belum sepenuhnya sejalan dengan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah. Meskipun tidak ditemukan unsur paksaan secara langsung, namun ketidakjelasan akad dan kompensasi menunjukkan adanya kelemahan dalam pemenuhan hak karyawan. Oleh

[78] Darmiati Darmiati, 'Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam', *El-Faqih: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam*, 1.2 (2025), 13–22.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

karena itu, dalam pandangan hukum ekonomi syariah, praktik tersebut perlu dilakukan perbaikan agar terhindar dari unsur wanprestasi. Pemilik usaha dianjurkan untuk melakukan pembaruan akad, menetapkan sistem upah tambahan yang jelas, serta memastikan adanya kesepakatan yang adil dan transparan dengan karyawan.

Dengan adanya perbaikan tersebut, hubungan kerja antara pemilik usaha dan karyawan dapat berjalan sesuai dengan prinsip syariah, yaitu keadilan, kejelasan akad, kerelaan, dan amanah. Hal ini tidak hanya mencegah terjadinya wanprestasi, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan. Dengan demikian, pandangan hukum ekonomi syariah terhadap wanprestasi atas penambahan waktu kerja pada karyawan Fify Laundry menegaskan bahwa praktik penambahan waktu kerja tanpa kejelasan akad dan kompensasi merupakan perbuatan yang tidak sesuai dengan prinsip syariah dan berpotensi menimbulkan wanprestasi. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah secara konsisten sangat diperlukan guna mewujudkan keadilan dan kemaslahatan dalam hubungan kerja.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pemaparan data dan hasil penelitian serta analisis pembahasan yang mengacu pada rumusan masalah pada bab sebelumnya, maka dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pertama, praktik penambahan waktu kerja pada karyawan Fify Laundry terjadi ketika volume pekerjaan meningkat, terutama pada akhir pekan dan menjelang hari raya. Penambahan waktu kerja dilakukan di luar jam kerja normal atas instruksi pemilik usaha tanpa adanya perjanjian tertulis atau pembaruan akad kerja. Dalam praktiknya, penambahan waktu kerja tersebut tidak disertai dengan kesepakatan yang jelas mengenai besaran dan mekanisme pemberian kompensasi, sehingga upah tambahan diberikan secara tidak menentu dan sering digabungkan dengan gaji bulanan.
2. Kedua, Terjadinya wanprestasi atas penambahan waktu kerja pada karyawan Fify Laundry dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain tidak adanya perjanjian kerja tertulis, tidak dilakukannya pembaruan akad ketika terjadi perubahan jam kerja, meningkatnya volume pekerjaan, keterbatasan jumlah tenaga kerja, serta hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan. Selain itu, ketidakjelasan sistem pengupahan dan kurangnya pemahaman pemilik usaha terhadap prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah juga turut memperbesar potensi terjadinya wanprestasi dalam hubungan kerja.
3. Ketiga, Dalam pandangan hukum ekonomi syariah, praktik penambahan waktu kerja pada karyawan Fify Laundry yang tidak disertai dengan kejelasan akad dan kompensasi belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip akad ijarah. Praktik tersebut mengandung unsur ketidakjelasan (gharar) dan belum mencerminkan

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

prinsip keadilan (*al-'adl*), kerelaan (*taradhi*), dan amanah. Oleh karena itu, penambahan waktu kerja tanpa kesepakatan dan kompensasi yang jelas dipandang sebagai perbuatan yang berpotensi menimbulkan wanprestasi dan bertentangan dengan ketentuan hukum ekonomi syariah.

B. Saran

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

1. Bagi pemilik usaha Fify Laundry, disarankan untuk menyusun dan menetapkan kebijakan yang lebih jelas dan transparan mengenai pemberian uang prestasi maupun kompensasi atas penambahan waktu kerja. Ketentuan tersebut sebaiknya dijelaskan sejak awal akad kerja agar tidak menimbulkan ketidakpastian bagi karyawan. Selain itu, mekanisme pembagian bonus perlu disesuaikan dengan prinsip keadilan, keterbukaan, dan kerelaan sebagaimana dianjurkan dalam Hukum Ekonomi Syariah, sehingga hak karyawan dapat terjamin dan hubungan kerja tetap harmonis.
2. Bagi para Karyawan, diharapkan lebih aktif dalam meminta penjelasan terkait sistem pemberian uang prestasi serta menyampaikan masukan apabila terdapat hal yang dirasa kurang jelas dalam pelaksanaan kebijakan kerja. Karyawan juga dianjurkan menjaga komunikasi yang baik dengan pemilik usaha, bekerja sesuai standar, dan tetap menjunjung prinsip amanah dalam melaksanakan tugas. Dengan keterlibatan aktif pekerja, kesepahaman antara kedua belah pihak dapat terbangun dan mencegah terjadinya ketidaksesuaian persepsi di kemudian hari.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak informan atau membandingkan beberapa usaha laundry lainnya guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terkait praktik pemberian uang prestasi. Peneliti selanjutnya juga dapat

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

menambahkan variabel analisis lain seperti perspektif ketenagakerjaan, manajemen sumber daya manusia, atau kajian ekonomi syariah yang lebih mendalam agar penelitian menjadi lebih luas dan kaya akan temuan.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR PUSTAKA

Al- Qur'an, Al- Karim

A. Rohman, 'Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penambahan Beban Kerja Tanpa Kenaikan Upah Pada Karyawan CV XYZ' (2020).

Aang Asari, *Hukum Ekonomi Syariah* (Penerbit Lawwana, 2025).

Abas and others, *Hukum Ekonomi Syariah* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

Afdhal Afdhal and others, *Sistem Ekonomi Islam* (Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024).

Ahmad Bayu Prasetyo, 'Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE)(Studi Kasus: PT. Graha Benua Etam)' (Universitas Islam Indonesia, 2024).

Aini Rahmi, 'Tanggung Jawab Perusahaan Dan Karyawan Dalam Islam', *Al-Maslahah; Jurnal Ilmu Syariah*, 9.2.

Aji Setiawan, 'Sumber Hukum Islam Menurut Doktrin Akhlus Sunnah Wal Jama'ah', *The International Journal of Pegon: Islam Nusantara Civilization*, 5.01 (2021).

Alvin Rivaldi, Fahrul Ulum Feriawan, and Mutaqqin Nur, 'Metode Pengumpulan Data Melalui Wawancara', *Sebuah Tinjauan Pustaka*, 2023.

Anggi Khairani Siregar, 'Pertanggung Jawaban Pengusaha Terhadap Kerusakan Barang Pada Jasa Laundry Di Kota Padangsidimpuan' (UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, 2024).

Ario Elwinnor, 'Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Perusahaan Yang Mengelola Usaha: Antara Kewajiban Hukum Dan Etika Bisnis' (Universitas Islam Indonesia, 2025).

Cinanthya Yuwono and others, *Pengantar Ekonomi Syariah* (Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2025).

Darmiati Darmiati, 'Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam', *El-Faqih: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam*, 1.2 (2025).

Debi Brahima Putri, 'Perlindungan Hukum Pihak Pekerja Dalam Memenuhi Prestasi Yang Melebihi Hasil Kesepakatan' (Universitas Islam Indonesia, 2023).

Denardo, CHRM, and Rita Wiji Wahyuningrum, *Keuangan, Keadilan, Dan Kinerja: Perspektif Partisipasi Dalam Dunia Logistik* (Detak Pustaka, 2023).

Depi Hasanah, 'Prinsip Akad Dalam Hukum Ekonomi Syariah Dan Implikasinya Dalam Transaksi', *Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 2.2 (2024).

Dianidza Arodha, 'Ji Lah Dalam Ekonomi Islam: Konsep, Implementasi, Dan Relevansinya Dalam Praktik Kontemporer', *Cordoba Journal of Islamic Economics and Business*, 1.01 (2025).

Faisal, *Dasar-Dasar Hukum Wakaf Di Indonesia* (umsu press, 2024).

Fajlurrahman Jurdi, *Etika Profesi Hukum* (Prenada Media, 2022).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Fajrina Akmalia and others, 'Faktor Internal Dan Eksternal Yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Di Indonesia', *Journal Education, Sociology and Law*, 1.1 (2025).

Fathun Niam and others, 'Metode Penelitian Kualitatif', 2024.

Feby Ayu Amalia, 'Hukum Akad Syariah', *Islamitsch Familierecht Journal*, 3.01 (2022).

Hariana Wawancara dengan Karyawan Fify Laundry, 9 Novenber 2025.

Hatira Hatira, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji Dan Bonus Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo' (Universitas Islam Negri Palopo, 2020).

Helmina Sari Pohan, Junda Harahap, and Aminah Lubis, 'Konsep Upah (Ujrah) Jasa Fotografi Antara Pemilik Dan Fotografer Ditinjau Menurut Ekonomi Islam', *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2.1 (2024).

Helmy Syamsuri, Abdul Wahab, and Sabbar Dahham Sabbar, 'Perspektif Sumber Hukum Sistem Ekonomi Islam: Membangun Kelembagaan Ekonomi Islam', *Akmen Jurnal Ilmiah*, 21.1 (2024).

Ichsan dan Arhamudin Ali, "Metode Pengumpulan Data Penelitian Musik Berbasis Observasi Auditif," *Musikolastika: Jurnal Pertunjukan dan Pendidikan Musik*, 2.2 (2020).

Idri, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Prenada Media, 2023).

Ihsan Al Azizi, 'Analisis Strategi Pencegahan Kecurangan Pada Usaha Laundry Di Kelurahan Simpang Baru Panam Kota Pekanbaru Prespektif Ekonimi Syariah' (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2024).

Ikbal Patoni and others, *Ekonomi Syariah* (Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2025).

Ilham Abdi Prawira, 'Kompensasi Ganti Rugi Dalam Perspektif Hukum Islam', *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 11.1 (2022).

Irma, Wawancara Dengan Karyawan Fify Laundry, 9 November 2025.

Isnaeni Isnaeni, 'Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur Karyawan Toko Nurul Di Desa Pitusunggu Kecematan Ma'rang Kabupaten Pangkep' (IAIN Parepare, 2025).

Jufrizen Jufrizen, 'Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17.1 (2020).

Kemenreian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Jakarta: Pustaka Lajnah, 2019).

Kinana Dwinta Sukma and Meyniar Albina, 'Prinsip Amanah Dalam Islam:Perwujudan Nilai Ketuhanan Dan Kemanusiaan Dalam Kehidupan', *Jurnal Kajian Islam Dan Sosial Keagamaan*, 2.2 (2024).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Komang Ayu Henny Achjar and others, *Metode Penelitian Kualitatif: Panduan Praktis Untuk Analisis Data Kualitatif Dan Studi Kasus* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

Komang Budiasa, 'Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia', *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*, 2021.

Laylati Alifatul Mutmainah, Dwiyani Sudaryanti, and Harun Al Rasyid, 'Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Syariah Pada Akad (Studi Kasus Asuransi Prudential Cabang Sampang)', *El-Aswaq*, 2.2 (2022).

Linda Trismi and others, *Strategi Cerdas Meningkatkan Kinerja Karyawan: Rahasia Kompensasi, Motivasi Dan Loyalitas* (Detak Pustaka, 2021).

Linda Trismi and others, *Strategi Cerdas Meningkatkan Kinerja Karyawan: Rahasia Kompensasi, Motivasi Dan Loyalitas* (Detak Pustaka, 2025).

Lusiana Wahyu Eka Agustina and others, *Prinsip-Prinsip Etika Bisnis Dan Penerapannya* (CV Eureka Media Aksara, 2025).

Mahipal and others, 'Buku Referensi Hukum Ekonomi Syariah'.

Mahipal and others, 'Buku Referensi Hukum Ekonomi Syariah' .

Maliha, 'Jurnal Ekonomi Dan Industri Syariah Dengan Judul "Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Penambahan Tugas Tanpa Kenaikan Upah." (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023).

Maman Suryaman and Hasan Bisri, 'Prinsip-Prinsip Dan Kaidah Dasar Transaksi Dalam Sistem Ekonomi Syariah', *Al Mashalih-Journal of Islamic Law*, 4.1 (2023).

Marna Marna, 'Analisis Ijarah Terhadap Sistem Penetapan Upah Karyawan Dengan Beban Kerja Di Laundry Kota Parepare' (IAIN Parepare, 2025).

Mega Silvia, 'Analisis Rukun Dan Syarat Akad (Perjanjian)', *Iqtishad Sharia: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah & Keuangan Islam*, 2.1 (2024).

Melis Mentari, 'Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan Pada Usaha Laundry Di Desa Penggalangan Kecamatan Sei Bamban Kabupaten Serdang Bedagai' (UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, 2024).

Michele Fedryca and Gunardi Lie, 'Apabila Terjadi Penambahan Waktu Kerja Di Luar Kesepakatan Awal, Maka Seharusnya Dilakukan Pembaruan Akad Atau Kesepakatan Baru Yang Menjelaskan Kompensasi Tambahan Yang Akan Diterima Oleh Pekerja.', *Jurnal Hukum Adigama*, 4.2 (2021).

Muhammad Furqon Almurni, 'Landasan Teoretis Dan Filosofis Mazhab Syafi'i Pada Penjualan Jasa Dan Ijarah Dalam Sistem Ekonomi', *At-Tasyri': Jurnal Ilmiah Prodi Muamalah*, 16.2 (2024).

Muhammad Subhan Iswahyudi and others, *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

Muhammad Syahrul Mubarak and Yusyrifah Halid, 'Dakwah Yang Menggembirakan Perspektif Al-Quran (Kajian Terhadap Qs. An-Nahl Ayat 125)', *Al-Munzir*, 13.1 (2020).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Muliani, Wawancara Dengan Karyawan Fify Laundry, 9 November 2025.

Naidin Syamsuddin and others, 'Dasar-Dasar Metode Penelitian Kualitatif', 2023.

Nanda Dwi Rizkia and Hardi Fardiansyah, *Metode Penelitian Hukum (Normatif Dan Empiris)* (Penerbit Widina, 2023).

Nurul Azizah Surury and Ahmad Ibrahim Badry, 'Filsafat Hukum Ekonomi Syariah Pada Akad-Akad Perbankan Syariah Di Indonesia', *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4.3 (2024).

Putri Maha Dewi, 'Metode Penelitian Kualitatif', *Metode Penelitian Kualitatif*, 101 (2025).

Qadriani Arifuddin, 'Ijma dan Qiyas dalam Hukum Islam', *Hukum Islam*, 40.

Rihaniyah Rihaniyah, Akhmad Muhaini, and Septian Fiktor Riyantoro, 'Tafsir Progresif Ayat-Ayat Al-Quran Dalam Fatwa Dsn-Mui Tentang Akad Samsarah', *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4.3 (2025).

Rukhmana, Trisna, et al. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Rey Media Grafika, 2022.

Sakinah, 'Jurnal Ekonomi Syariah Yogyakarta Dengan Judul "Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemberian Upah Yang Tidak Sesuai Beban Kerja, (2022).

Shihab, M. Qurais, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Quran*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, vol. 5.

Siti Naila Aziba and others, 'Al-Quran Sebagai Sumber Hukum Al-Qur'an Sebagai Landasan Utama Dalam Sistem Hukum Islam', *Reflection: Islamic Education Journal*, 2.2 (2025).

Siti Qurotul A'yun, Bakhrudin All Habsy, and Mochamad Nursalim, 'Model-Model Penelitian Kualitatif', *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 4.2 (2025).

Srianti Permata, "Potensi Perbankan Syariah Di Kabupaten Sinjai," *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2.2 (2020).

Sugeng Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer: Implementasi Dan Tantangan (Perspektif Hukum Nasional Dan Hukum Islam)* (Prenada Media, 2025).

Syahran Jailani, 'Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif', *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1.2 (2023).

Syamsinar Syamsina, 'Konsep Akad Ijarah Menurut Imam Syafi'i' (IAIN Parepare, 2023).

Tanwir, Wawancara Dengan Pemilik Fify Laundry, 12 november 2025.

Tondo Widodo and Ahmad Zaenuri, 'Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Teori Dan Prak tik', *Bookchapter Manajemen SDM*, 1 (2025).

Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan Dan Keagenan* (Sinar Grafika, 2021).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Zaenal Arifin, *Akad Mudharabah (Penyaluran Dana Dengan Prinsip Bagi Hasil)* (Penerbit Adab, 2021).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Surat Permohonan Izin Penelitian Kampus

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 🖷 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-2252/In.39/FSIH.02/PP.00.9/10/2025 — 30 Oktober 2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
H a l : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. BUPATI POLEWALI MANDAR
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
KAB. POLEWALI MANDAR

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	: MUTMAINNAH
Tempat/Tgl. Lahir	: KABUPATEN POLEWALI MANDAR, 29 September 2002
NIM	: 2120203874234014
Fakultas / Program Studi	: Syariah dan Ilmu Hukum Islam / Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Semester	: IX (Sembilan)
Alamat	: DUSUN KANANG, DESA.BATETANGNGA, KEC.BINUANG, KAB. POLEWALI MANDAR

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KAB. POLEWALI MANDAR dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul :

TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP UANG PRESTASI ATAS PENAMBAHAN WAKTU KERJA PADA KARYAWAN FIFY LAUNDRY

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 30 Oktober 2025 sampai dengan tanggal 15 Desember 2025.

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

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Dr. Rahmawati, S.Ag., M.Ag.
NIP 197609012006042001

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Surat Izin Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jln. Manunggal No.11 Pekkabata Polewali, Kode Pos 91315
Website: dpmptsp.polmankab.go.id Email: dpmptsp@polmankab.go.id

IZIN PENELITIAN
NOMOR: 500.16.7.2 /0946/PL/DPMPTSP/XI/2025

Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 atas perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Polewali Mandar;
3. Memperhatikan:
   a. Surat permohonan sdr MUTMAINNAH
   b. Surat rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor: B-0946/Kesbangpol/B.1/410.7/XI/2025,Tgl. 05-11-2025

MEMBERIKAN IZIN

Kepada :

Nama	:	**MUTMAINNAH**
NIM/NIDN/NIP/NPn	:	**2120203874234014**
Asal Perguruan Tinggi	:	**IAIN PAREPARE**
Fakultas	:	**SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM**
Jurusan	:	**HUKUM EKONOMI SYARIAH**
Alamat	:	**BATETANGNGA KEC. BINUANG KAB. POLEWALI MANDAR**

Untuk melakukan penelitian di Fify Laundry Kec. Binuang Kabupaten Polewali Mandar yang dilaksanakan Pada bulan November s/d Desember 2025 dengan proposal berjudul **"TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP UANG PRESTASI ATAS PENAMBAHAN WAKTU KERJA PADA KARYAWAN FIFY LAUNDRY"**
Adapun izin penelitian ini dibuat dengan ketentuan sebagai berikut:
1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas copy hasil penelitian kepada Bupati Polewali Mandar up.Kepala Dinas Penanaman Modal dan PelayananTerpadu Satu Pintu;
5. Surat izin penelitian akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin penelitian tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.
6. Izin penelitian ini hanya berlaku 6 bulan sejak diterbitkan.

Demikian izin penelitian ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di Polewali Mandar,
Pada tanggal 6 November 2025
Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu,

I NENGAH TRI SUMADANA, AP, M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP : 197605221994121001

Tembusan :
1.Unsur forkopin di tempat

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Surat Kterangan Selesai Meneliti

PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
KECAMATAN BINUANG
DESA BATETANGNGA
Alamat : Jln. Tanai Kanang Desa Batetangnga Kec. Binuang
Kode Pos 91312

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor : 145 – 12/Des.Bat/423.4/07/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini Pemerintah Desa Batetangnga menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	: MUTMAINNAH
NIM/NID/NIP/NPn	: 2120203874234014
Jenis kelamin	: *Perempuan*
Asal Perguruan tinggi	: *IAIN PARE PARE*
Fakultas	: *SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM*
Jurusan	: *HUKUM EKONOMI SYARIAH*
Alamat	: *Batetangnga, kecamatan Binuang, Kab. Polewali Mandar*

Telah Selesai mengadakan penelitian di Desa Batetangnga. Kecamatan Binuang. Kabupaten Polewali Mandar, Dengan judul ***"TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP UANG PRESTASI ATAS PENAMBAHAN WAKTU KERJA PADA KARYAWAN FIFY LOUNDRY"*** Terhitung mulai November 2025 sampai dengan Desember 2025.

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Batetangnga, 16 Desember 2025
Kepala Desa

KEPALA DESA BATETANGNGA

SUMAILA DAMANG

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Pedoman Wawancara

INSTRUMEN PENELITIAN

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307
	VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULIS SKRIPSI

NAMA MAHASISWA	:	MUTMAINNAH
NIM	:	2120203874234014
FAKULTAS	:	SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
PRODI	:	HUKUM EKONOMI SYARIAH
JUDUL	:	TINJAUN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP UANG PRESTASI ATAS PENAMBAHAN WAKTU KERJA PADA KARYAWAN FIFY LAUNDRY

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pertanyan terhadap pemilik usaha Fify laundry

1. Sejak kapan Fify Laundry berdiri dan mulai beroperasi?
2. Berapa jumlah karyawan yang saat ini bekerja di Fify Laundry?
3. Bagaimana sistem kerja dan pembagian waktu kerja bagi para karyawan?
4. Apakah terdapat aturan tertulis atau kesepakatan kontrak kerja antara pihak usaha dan karyawan?
5. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan (harian, mingguan, atau bulanan)?
6. Dalam kondisi tertentu, apakah karyawan sering menambah waktu kerja di luar jam normal?
7. Apa bentuk penghargaan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang menambah waktu kerja?

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

8. Apakah terdapat ketentuan tertulis atau kesepakatan kontrak kerja antara pihak manajemen dan karyawan?

Daftar pertanyaan terhadap karyawan Fify laundy

1. Sejak kapan anda bekerja di Fify Laundry?
2. Mengapa anda memilih bekerja Fify Laundry?
3. Apa saja tugas dan tanggung jawab anda sehari-hari di Fify Laundry?
4. Bagaimana sistem pembayaran upah di Fify Laundry (per jam, harian, mingguan, atau bulanan)?
5. Apakah anda pernah mengalami keterlambatan menerima upah?
6. Apakah anda mendapat tunjangan dari Fify Laundry?
7. Apakah anda pernah mendapatkan insentif tambahan terkait dengan peningkatan beban kerja?
8. Apakah anda pernah merasa bahwa upah yang diterima tidak sebanding dengan peningkatan beban kerja yang dihadapi?

Mengetahui,-

Pembimbing,-

Dr. Hj. Muliati, M.Ag

NIP: 19601231 199103 2 004

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Surat Kerangan Wawancara

BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : H. Tanwir
Alamat : Kanang
Pekerjaan/Jabatan : Pemilik [redacted] laundry

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Muhmaminah
Alamat : Kanang
Pekerjaan : Mahasiswa

Pada : Rabu
Hari/Tanggal : 12 November 2025
Waktu : 09.47 WITA - Selesai
Tempat : Ruko

Guna memperoleh data untuk menyelesaikan Skripsi/Tugas Akhir yang berjudul:

TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP UANG PRESTASI ATAS PENAMBAHAN WAKTU KERJA PADA KARYAWAN FIFY LAUNDRY

Demikian keterangan ini di buat, untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Kanang, 12 - Nov - 2025

H. Tanwir

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Surat Keterangan Wawancara

BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Irma
Alamat : Kanang
Pekerjaan/Jabatan : Karyawan

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Mukmainnah
Alamat : Kanang
Pekerjaan : Mahasiswa

Pada : Minggu
Hari/Tanggal : 09 November 2025
Waktu : 14.56 WITA - Selesai
Tempat : Di Fify Laundry

Guna memperoleh data untuk menyelesaikan Skripsi/Tugas Akhir yang berjudul:

TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP UANG PRESTASI ATAS PENAMBAHAN WAKTU KERJA PADA KARYAWAN FIFY LAUNDRY

Demikian keterangan ini di buat, untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Kanang, 09 - Nov - 2025

Irma

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Surat Keterangan Wawancara

BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	: Muliani
Alamat	: Mirring
Pekerjaan/Jabatan	: Karyawan

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama	: Mutmainnah
Alamat	: Kanang
Pekerjaan	: ~~Kary~~ Mahasiswa
Pada	: Minggu
Hari/Tanggal	: 09 November 2025
Waktu	: 14. 56. WITA - selesai
Tempat	: Fify laundry

Guna memperoleh data untuk menyelesaikan Skripsi/Tugas Akhir yang berjudul:

TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP UANG PRESTASI ATAS PENAMBAHAN WAKTU KERJA PADA KARYAWAN FIFY LAUNDRY

Demikian keterangan ini di buat, untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Kanang, 09 - Nov - 2025

Muliani

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Surat Keterangan Wawancara

BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Hariana
Alamat : Konong
Pekerjaan/Jabatan : Karyawan

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Mukmainah
Alamat : Kanang
Pekerjaan : Mahasiswa

Pada : Minggu
Hari/Tanggal : 09 November 2025
Waktu : 14.56 WITA - Selesai
Tempat : FIFY Laundry

Guna memperoleh data untuk menyelesaikan Skripsi/Tugas Akhir yang berjudul:

TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP UANG PRESTASI ATAS PENAMBAHAN WAKTU KERJA PADA KARYAWAN FIFY LAUNDRY

Demikian keterangan ini di buat, untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Kanang, 09 - Nov - 2025

Hariana

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE



Gambar 1. Wawancara dengan H. Tanwir (Pemilik Fify Laundry)



CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE



Gambar 2. Wawancara dengan Ibu Irma (Karyawan Fify Laundry)



CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE



Gambar 3. Wawancara dengan Ibu Muliani (Karyawan Fify Laundry)



CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE



Gambar 4. Wawancara dengan Ibu Hariana (Karyawan Fify Laundry)



CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BIODATA PENULIS



Mutmainnah, lahir di Biru pada tanggal 29 September 2002, merupakan anak ke tiga dari empat bersaudara. Anak dari pasangan Bapak Abdullah dan Ibu Hasna. Adapun latar belakang pendidikan penulis dimulai dari MI DDI Kanang pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2015. kemudian melanjutkan pendidikan di MTs DDI Kanang dan selesai pada tahun 2018, kemudian melanjutkan Pendidikan di MA DDI Kanang dengan jurusan IPA dan selesai pada tahun 2021. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan tinggi di Institut Agama Islam Negeri Parepare (IAIN) dan terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah. Penulis pernah melakukan Praktek Kerja Lapangan (PPL) di Kementrian Agama Kota Parepare dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 45 hari di Desa Jambu Malea Kecamatan Tapango, Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat. Kemudian menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir yang berjudul **"Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Uang Prestasi atas Penambahan Waktu Kerja pada Karyawan Fify Laundry".**

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE