

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP
PEMBAYARAN UPAH LEMBUR DI TOKO
ANDAYANI KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP
PEMBAYARAN UPAH LEMBUR DI TOKO
ANDAYANI KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

Tisya Syarif

18 0303 0132

Pembimbing:

1. **Dr. Helmi Kamal,M.HI**
2. **Fitriani Jamaluddin,S.H.,M.H**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tisya Syarif

Nim : 18 0303 0132

Fakultas : Syariah

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagaian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan seberanya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 08 Februari 2023



Yang membuat pernyataan,

Tisya Syarif

NIM. 18 0303 0132

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul **Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur di Toko Andayani Kota Palopo** yang ditulis oleh Tisya Syarif Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0303 0132, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat, tanggal 8 Februari 2023 M. bertepatan dengan 17 Rajab 1444 H. telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 20 Maret 2023

TIM PENGUJI

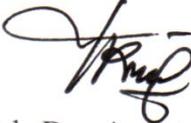
- | | | |
|---|-------------------|---------|
| 1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. Helmi Kamal, M.HI. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. | Penguji I | (.....) |
| 4. Nurul Adliyah, S.H., M.H. | Penguji II | (.....) |
| 5. Dr. Helmi Kamal, M.HI. | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah


Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
NIP 1968 0507 199903 1004

Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah


Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.
NIP 19701231 200901 1 049

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pembayaran Upah Lembur di Toko Andayani Kota Palopo**” setelah melalui proses dan perjuangan yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shalallahu ‘Alaihi Wasallam, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat, guna memperoleh gelas Sarjana Hukum dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan Skripsi ini dapat terselesaikan, berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.

Oleh karena itu, dengan penuh ketulusan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis Ayah saya tercinta **Syarifuddin Mustafa** dan ibu saya **Asrini** yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, serta kepada seluruh keluarga yang tak pernah lelah memberikan dukungan dan doa kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan pendidikan dengan baik. Serta penghargaan dan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M., Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. , Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar,

S.E.,M.M., dan Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Muhaemin, M.A..

2. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo, beserta Dr. Helmi Kamal, M.HI. selaku Wakil Dekan I, Abdain, S.Ag., M.HI. selaku Wakil Dekan II, dan Dr. Rahmawati, M.Ag. selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah IAIN Palopo.
3. Muh. Darwis., S.Ag., M.Ag. selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah dan Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. selaku Sekertasi Prodi Hukum Ekonomi Syariah beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam proses penyelesaian skripsi.
4. Dr. Helmi Kamal, M.HI dan Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan banyak bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H dan Nurul Adliyah, S.H., M.H. selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan banyak arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. selaku Dosen Penasehat akademik.
7. Seluruh Dosen dan staf pegawai Fakultas Syariah IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. H. Madehang, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, Khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

9. Teman-teman PPL Bank Muamalat yang selalu mendukung dan membimbing dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat saya semasa SMA yang selalu menyemangati dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa program studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo angkatan 2018 (khususnya kelas E)
12. Kepada Pemilik Toko Andayani dan seluruh karyawan Toko Andayani Palopo yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.

Semoga Allah membalas segala kebaikan dan keikhlasan pihak-pihak yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis mengharapkan agar tulisan ini dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi pihak-pihak yang terkait di dalamnya dan khususnya bagi penulis sendiri mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah Swt.

Aamiin Allahumma Aamiin

Palopo, 08 Februari 2023

Penulis,

Tisya Svarif

NIM. 18 0303 0132

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

1. Konsonan

Transliterasinya huruf Arab ke dalam huruf Latin sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ḍ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Dad	ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Za	ẓ	zet dengan titik di bawah

ع	'Ain	'	Apostrof terbalik
غ	Ga	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	Waw	W	We
ه	Ham	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
أ	<i>Fathah</i>	A	A

ا	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dhammah</i>	U	U

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

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
و	<i>Kasrah dan waw</i>	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* BUKAN *kayfa*
هُوْلَ : *hau-la* BUKAN *haw-la*

3. Penulisan Alif Lam

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf ا (alif lam ma'arifah) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan: *asy-syamsu*)
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan: *az-zalzalāh*)
الْفَلْسَفَةُ : *al-falsalah*
الْبِلَادُ : *al-bilādu*

4. Maddah

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

Aksara Arab	Aksara Latin
-------------	--------------

Harakat huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ وَا	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> , <i>fathah</i> dan <i>waw</i>	\bar{a}	a dan garis di atas
إِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	\bar{i}	i dan garis di atas
ؤِ	<i>Dhammah</i> dan <i>ya</i>	\bar{u}	u dan garis di atas

Garis datar di atas huruf *a*, *i*, *u* bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik, sehingga menjadi \hat{a} , \hat{i} , \hat{u} . Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh:

مَاتَ : $\hat{m}\hat{a}t\hat{a}$

رَمَى : $\hat{r}am\hat{a}$

يَمُوتُ : $yam\hat{u}t\hat{u}$

5. *Ta marbûtah*

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâdilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

6. *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 : *rabbanâ*

نَجِينَا : *najjaânâ*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعْمَ : *nu'ima*

عَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf *kasrah* (سِيّ) ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Ali (bukan 'aliyy atau 'aly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'arabiyy atau 'araby)

7. *Hamzah*

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

Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

سَيِّءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan 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 tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis, Sunnah, khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur'an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur'an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. Lafz aljalâlah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللهِ : *dînullah*

بِالله : *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

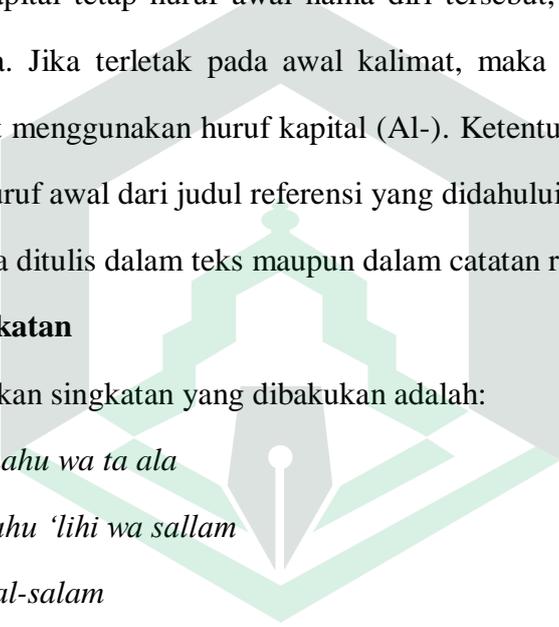
هُمُ فِي رَحْمَةِ اللهِ : *hum fî rahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan. Huruf kapital, antara lain, 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-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan

B. Daftar Singkatan

Berdasarkan singkatan yang dibakukan adalah:



Swt.	= <i>subhanahu wa ta ala</i>
Saw.	= <i>sallallahu 'lihi wa sallam</i>
as	= <i>alaihi al-salam</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
Q.S	= <i>Qur'an, Surah</i>
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN KEASLIAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLATERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR AYAT	xix
DAFTAR HADIS	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
ABSTRAK	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Deskripsi Teori.....	8
C. Kerangka Berfikir.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Sumber Data.....	30
C. Lokasi Penelitian	30
D. Definisi Istilah.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Profil Toko Andayani Kota Palopo.....	33
B. Sistem Pembayaran Upah di Toko Andayani Kota Palopo	34
C. Sistem Pembayaran Upah lembur di Toko Andayani Kota Palopo ...	42
D. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah lembur di Toko Andayani Kota Palopo.....	50
BAB V PENUTUP	59

A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN	



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S Al-Ahqaf/: 19	24
Kutipan Ayat 2 Q.S An-Nahl/: 90	53



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis Tentang Membayarkan Upah Pekerja.....	3
---	---



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema Kerangka Pikir	29
Gambar 2 Struktur Organisasi Toko Andayani Kota Palopo.....	33



ABSTRAK

Tisya Syarif, 2022. *"Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah*

Lembur di Toko Andayani Kota Palopo". Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Helmi Kamal dan Fitriani Jamaluddin.

Skripsi ini membahas tentang Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui sistem pembayaran upah lembur karyawan yang bekerja di Toko Andayani Kota Palopo dan untuk memahami Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur. Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris. Penelitian empiris yang digunakan bersifat penelitian lapangan (*field research*). Informasi penelitian yaitu pemilik dan karyawan di Toko Andayani Palopo sebagai pengusaha dan pekerja/ruh, teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan beberapa metode yaitu: *observasi, wawancara, dan dokumentasi* untuk mencari data mengenai hal yang di perlukan, selain mendapat data dengan sumber lain seperti buku, jurnal, dan hukum Islam yang berkaitan dengan masalah yang di teliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: karyawan di Toko Andayani berpendapat bahwa mereka tidak di beri upah lembur, padahal biasanya mereka bekerja melebihi jam kerja normal. Sedangkan pihak pemilik Toko Andayani tersebut menjelaskan bahwa alasan pemilik Toko masih mempekerjakan karyawan melebihi jam kerja normal yaitu karena kondisi Toko yang masih ramai pembeli. Mengenai upah lembur, pemilik Toko Andayani mengatakan bahwa ia telah memberikan upah lembur kepada karyawan yaitu dengan sistem lembur libur/istirahat bagi karyawan yang ingin masuk bekerja di luar waktu kerja atau hari libur/istirahat. Dalam tinjauan hukum ekonomi syariah hal itu disebut dengan *jahalah* (ketidakpastian), karena karyawan tidak akan mendapatkan upah lembur kerja jika tidak masuk bekerja di waktu libur/istirahat yang sudah ditentukan, walaupun karyawan tersebut bekerja melebihi jam kerja.

Kata kunci: pekerja, upah lembur, hukum ekonomi syariah

ABSTRACT

Tisya Syarif, 2022. "A Review Of Shariah Economic Law on Payment Overtime Pay at Andayani Stores, Palopo City". Thesis of the Sharia Economics Law Study Program, Faculty of Sharia, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Helmi Kamal and Fitriani Jamaluddin.

This thesis discusses the Review of Sharia Economic Law on Overtime Wages Payment. This study aims: To find out how the system for paying overtime wages for employees who work at Andayani Stores, Palopo City and understand the Review of Sharia Economic Law on Overtime Wages Payments. This type of research is empirical research. The empirical research used is field research. Research information is the owner and employees of the Andayani Palopo Store as entrepreneurs and workers / laborers, data collection techniques in research use several methods, namely: observation, interviews, and documentation to find data about things that are needed, in addition to getting data from other sources such as books, journals, and Islamic law related to the issue under study. The results of the study show that: employees at Andayani Stores think that they are not paid overtime, even though they usually work more than normal working hours. Meanwhile, the owner of the Andayani shop explained that the reason the shop owner still employs employees beyond normal working hours is because the shop is still busy with buyers. Regarding overtime wages, the owner of the Andayani shop said that he had provided overtime wages to employees, namely replacing it a holiday/rest overtime sistem for employees who wanted to work outside working hours or hpliday/rest with a agreement between the employees and the Andayani shop in owner. In a review of sharia economic law, this is called jahalah (uncertainty), because employees will not get paid overtime work if they do not come to work during in specified holiday/rest time, even though the employees works more than working hours.

Keywords: workers, overtime wages, sharia economic law.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja adalah suatu amanah yang dijalankan oleh manusia di dunia ini. Sudah selayaknya pekerjaan dilakukan sesuai minat, bakat, ketertarikan, dan kemampuan kita. Oleh karena itu sudah sepantasnya jika setiap pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa imbalan bagi pekerja/buruh yang sesuai disebut sebagai upah.¹ Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya diartikan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untuk mendapat upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai. Apalagi dilihat dari kepentingan masing-masing pihak, hal ini menjadi dilema bagi pemerintah untuk mengatasinya.²

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan salah satu ciri suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama bagi seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan pada orang lain atau badan hukum.³ Oleh karena itu upah merupakan hak pekerja/buruh yang dilindungi oleh hukum, sehingga sudah selayaknya bahwa setiap pekerja/buruh mendapat upah. Sebagai hak maka sangat wajar jika pekerja/buruh menuntut untuk

¹Emanuel Kurniawan, *Tahukah Anda? Hak-Hak Kerayawan Tetap dan Kontrak*, Dunia Cerdas, (Jakarta Timur 2013), hlm. 6.

²Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, (Depok, 2014), hlm 97.

³Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, (Depok), hlm 142.

mendapatkan upah, pengusaha yang tidak memberikan upah akan di kenai sanksi secara hukum.⁴

Adapun salah satu jenis upah yaitu, upah lembur merupakan upah yang di terima pekerja/buruh atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukan, atau tambahan upah yang dibayarkan perusahaan tempat bekerja, karena pekerja/buruh melakukan perpanjangan jam kerja normal yang telah di tetntukan perusahaan.⁵ Perusahaan wajib memberikan upah lembur kepada pekerja/buruh yang telah melakukan kerja lembur, sesuai dengan yang telah tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 77-78 yang berbunyi, "setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan kerja",⁶ selain itu permasalahan upah lembur juga di atur dalam Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur⁷.

Sering kali perusahaan melakukan penambahan jam kerja kepada pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Fenomena tersebut memperlihatkan terjadinya kesenjangan antara teori dan kenyataan, yang dilihat dari penambahan jam kerja yang diberikan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam dunia kerja, terdapat jam lembur atau waktu bekerja yang lebih lama atau lebih banyak yang didapatkan atau yang harus dikerjakan oleh pekerja. Kerja jam lembur adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, atas dasar perintah atasan, yang melebihi jam kerja biasa pada

⁴Emmanuel Kurniawan, hlm 7.

⁵Iva Permatasari, "*Tinjauan Hukum Ekonomi Islam dan Hukum Positif Terhadap Sistem Upah Lembur di CV Herika Abdi*", Skripsi jurusan Hukum Perdata Islam, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Sunan Ampel Surabaya 2020.

⁶Pasal 77-78 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

hari-hari kerja, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Upah dalam hukum Islam di kategorikan dalam konsep *ijarah*, *al ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al iwadhu* (ganti), dari sebab itu *ats tsawab* (pahala) dinamai *ajru* (upah). Menurut pengertian *syara'*, *al-ijarah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pergantian. *Al ijarah* berasal dari kata *ujra* yang artinya adalah upah dan sewa. Dalam ensiklopedi hukum Islam *ijarah* adalah upah, sewa, atau imbalan.⁸

Hadis Rasulullah Saw menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya secara tepat waktu dan disesuaikan dengan beban kerja mereka, karnah menunda, mengurangi, terlebih lagi tidak membayar upah pekerja termasuk kezaliman dan dimusuhi Allah dan Rasulnya. Rasulullah Saw bersabda .

Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari Abdullah bin Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ.

(رابن ماجه رواه)

Artinya :

“Dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah saw bersabda, Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah).⁹

⁸Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta :Bumi Aksara, 2010), hlm 361

⁹Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwani Ibnu Majah, *Kitab Sunan Ibnu Majah*,...hlm 433.

Hadis tersebut dapat diambil kesimpulan, bahwa Islam sangat menghargai nilai-nilai kemanusiaan, dalam penentuan upah yang islami berasal dari dua sumber, yaitu majikan dan pemerintah. Majikan yang beriman akan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan dalam penentuan upah bagi pekerja/buruh. Termasuk bagian dalam nilai kemanusiaan adalah unsur adil yakni upah yang di berikan sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan.¹⁰ Hadis tersebut juga menjelaskan bahwa para penyedia jasa (pengusaha) untuk memberikan upah kepada pekrja/buruh sesuai dengan berakhirnya masa kerja itu sendiri.

Masalah pengupahan dalam Islam dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja maupun hak-hak pengusaha diatur dengan cara sangat baik. Tidak dibenarkan jika seorang pekerja yang telah bekerja keras tidak mendapatkan upah dari hasil jerih payahnya atau dikurangi ataupun ditunda pembayarannya. Apabila seorang pengusaha tidak memberikan upah kepada pekerjanya maka ia termasuk dalam salah satu musuh Allah SWT.¹¹

Secara faktual permasalahan upah lembur yang tidak dibayarkan masihsaja terjadi, menurut data secara nasional permasalahan upah lembur yang tidak terbayarkan terdapat 30 kasus yang terjadi dari tahun 2014 hingga tahun 2021.¹²Salah satunya di Toko Andayani, merupakan perusahaan yang memiliki beberapa dari pekerjanya bekerja melebihi jam kerja, dimana waktu kerja tersebut tidak ada dalam perjanjian kerja secara tertulis ataupun lisan oleh pimpinan perusahaan. Pekerja/buruh tersebut bekerja melebihi jam kerja biasanya untuk menyelesaikan target perusahaan tanpa adanya upah lembur.

¹⁰H .Akhmad Muhajidin, *Ekonomi Islam 2*,(Pekanbaru: Al-Mujtahada Press, 2014), hlm 75.

¹¹ Hendi Suhendi, “Fiqih Muamalah”, (Jakarta : PT. GRAFINDO, 2008), hlm 113.

¹²DirektoriPutusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Tidak Membayar UpahLembur,<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/search.html?q=%22Tidak+membayar+upah+lembur%22&page=3>, di akses Tanggal 4 Juli 2022.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas,maka dapat di peroleh beberapa rumsan maslah yang terkait dengan judul penulis yaitu:

1. Bagaimana sistem pembayaranupah di Toko Andayani Kota Palopo?
2. Bagaimana sistem pembayaran upah lembur di Toko Andayani Kota Palopo?
3. Bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem pembayaran upah lembur di Toko Andayani Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui sistem pembayaranupah di Toko Andayani Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui sistem pembayaran upah lembur di Toko Andayani Kota Palopo.
3. Untuk mengetahui tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem upah lembur di Toko Andayani Kota Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian skripsi maupun tesis mempunyai dua manfaat yaitu teoritis dan praktis.Manfaat praktis menjelaskan konstibusi hasil penelitian bagi subjek atau organisasi yang teliti, sedangkan manfaat teoritis menjelaskan konstibusi peneliti tersebut bagi oengebangan ilmu pengetahuan. Maka hasill dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan konstribusi dan manfaat yaitu:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sistem upah lembur,serta menyempurnakan teori yang sudah ada

tentang upah atau pengupahan. Untuk menunjukkan ruang lingkup upah lembur dalam dunia ketenagakerjaan.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis di harapkan dapat menjadi bahan masukan atau pemikiran baik pihak terkait yaitu pekerja/buruh, pelaku usaha dan pemerintah, dalam menghadapi masalah ketenagakerjaan dan upah lembur



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan sumber lampau dari hasil penelitian yang nantinya di usahakan oleh peneliti untuk membandingkan peneliti yang akan di laksanakan. Sebagai bahan pertimbangan dan sebagai pendukung, peneliti melakukan penelitian terdahulu guna untuk memberikan kejelasan terhadap informasi yang telah di kaji. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan mengenai Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur, yaitu:

1. Ishak Alimuddin Program studi Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Qaimuddin Kediri (2013) dengan judul " *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan PT. Cilacap Fishing Industry Pelabuhan Perikanan Samudera Kendari*".¹ Penelitian tersebut membahas tentang pembayaran upah karyawan yang masih di bawa standar minimum yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu, penelitian tersebut membahas tentang upah minimum karyawan yang tidak sesuai, sedangkan penelitian ini membahas tentang sistem upah lembur yang tidak di bayarkan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu, sama-sama membahas tentang upah yang tidak sesuai dengan yang ada di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

¹Ishak Alimuddin, "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan PT. Cilacap Samudera Fishing Pelabuhan Perikanan Samudera Kediri*", di sertai Program Studi Syariah dan Ekonomi Islam, STAIN Kediri 2013.

2. Novi Wulandari Program studi (SI) Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu (2016) dengan judul "Sistem Pengupahan dalam Ekonomi Islam dan Relevasinya dengan Sistem Pengupahan di Indonesia".²

Penelitian ini membahas mengenai relevansi sistem pengupahan dalam ekonomi Islam dengan sistem pengupahan di Indonesia yang ternyata keduanya saling berkaitan, hanya saja dari permasalahan yang banyak ditemukan dan sering terjadi di masyarakat.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu, penelitian tersebut membahas tentang bagaimana relevansi sistem pengupahan dalam ekonomi Islam dengan sistem pengupahan di Indonesia yang dimana fokus membahas segala macam jenis upah, sedangkan penelitian ini membahas tentang bagaimana tinjauan hukum ekonomi Islam terhadap pembayaran upah lembur, yang hanya fokus pada upah lemburnya saja. Sedangkan persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang sistem upah.

3. Jurnal hukum Lapeti Sari, Eriyati, dan Ira Yanita jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Riau dengan judul "Analisis Tingkat Upah Pekerja di rumah makan/restoran".³

Penelitian ini membahas tentang tingkatan upah pekerja yang dipengaruhi oleh faktor jam kerja, pengalaman kerja, dan besar kecilnya (kelas) suatu rumah makan atau restoran.

²Novi Wulandari, "*Sistem Pengupahan Dalam Ekonomi Islam dan Relevasinya dengan Sistem Pengupahan Indonesia*", Disertai, Program Studi S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu 2016.

³Lapeti Sari, Eriyati, dan Ira Yanita, "*Analisis Tingkat Upah Pekerja di Rumah Makan/Restoran*", Vol.17, No.2, (Agustus 2009) 87

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu, penelitian tersebut membahas tentang bagaimana mengatur tingkatan upah pekerja sesuai dengan jam kerja, pengalaman kerja, dan besar kecilnya suatu rumah makan atau restoran, sedangkan penelitian ini membahas tentang upah lembur yang tidak terpenuhi atau tidak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah. Sedangkan persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang sistem upah.

4. Jurnal Hukum Az Zarqa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, " Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif". Penelitian ini membahas tentang bagaimana sistem pengupahan menurut hukum Islam dan hukum positif.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu, penelitian tersebut membahas secara umum tentang pengupahan dalam perspektif hukum islam dan hukum positif. Sedangkan penelitian ini hanya terfokus pada upah lemburnya saja. Sedangkan persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang sistem upah dalam hukum positif dan hukum Islam.⁴

B. Deskripsi Teori

1. Perikatan

Perikatan adalah suatu hubungan hukum dalam lapangan harta kekayaan antara dua orang atau lebih dimana pihak yang satu berhak atas sesuatu dan pihak lain wajib atas sesuatu. Hubungan hukum dalam harta kekayaan ini merupakan

⁴Az Zarqa, "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", Vol,9, No,2, (Desember 2017).

suatu akibat hukum, akibat hukum dari suatu perjanjian atau peristiwahukum lain yang menimbulkan perikatan.⁵

2. Upah

a. Definisi upah lembur

Upah lembur merupakan upah yang di terima pekerja/buruh atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukan. Atau upah yang seharusnya di terimah oleh pekerja/buruh karena telah melakukan kerja lembur yang telah diganti dengan sistem bonus.⁶

b. Jenis-jenis upah

1) Upah pokok

Imbalan atas dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

2) Tunjangan tetap

Suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap kepada pekerja dan serta di bayarkan dalam satuan waktu yang sama, dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istrih, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah dan lain-lain. Tunjangan makan dan tunjangan transportasi dapat di masukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut dikaitkan dengan kehadiran, dan di terima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian, dan bulanan.

⁵Bakai, "Apa itu Hukum Perikatan?", <https://bakai.uma.ac.id/2022/05/18/apa-itu-hukum-perikatan/> di akses Tanggal 23 Juni 2023.

⁶Iva Permatasari, "*Tinjauan Hukum Ekonomi Islam dan Hukum Positif Terhadap Sistem Upah Lembur di CV Herika Abdi*", Skripsi jurusan Hukum Perdata Islam, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Sunan Ampel Surabaya 2020.

3) Tunjangan tidak tetap

Suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang di berikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta di bayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan kedalam tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran.⁷

Selain jenis-jenis upah yang di jelaskan tersebut, Menurut buku hukum perburuhan bidang hubungan kerja, upah dapat berupa uang, barang, atau jasa. Dalam dasar-dasar perburuhan dijelaskan mengenai jenis-jenis upah yang meliputi :

1) Upah nominal

Upah nominal adalah sejumlah upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja

2) Upah nyata

Upah nyata dalah upah yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini di tentukan oleh daya beli beli upah tersebut yang layak tergantung dari :

- a) Besar kecilnya jumlah uang yang diterima
 - b) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan
- #### 3) Upah hidup

⁷Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah.

Upah hidup adalah upah yang diterima pekerja/buruh relative cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokok, melainkan juga kebutuhan social dan keluarganya.

4) Upah minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya.

5) Upah wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan.

Upah wajar sering di pengaruhi oleh :

- a) Kondisi Negara pada umumnya
- b) Nilai upah rata didaerah mana perusahaan berada
- c) Peraturan perpajakan, standar hidup para buruh itu sendiri
- d) Undang-undang mengenai upah khususnya
- e) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.

c. Macam-macam sistem upah

1) Upah menurut waktu

Merupakan sistem upah yang didasarkan atas waktu pekerja dalam melakukan pekerjaan. Seorang pekerja di bayar berdasarkan berapa lama mereka bekerja, harian, bulanan, dan mingguan.⁸

⁸Kompas.com, "Jenis jenis Sistem Upah Lembur di Indonesia", <https://www.kompas.com/skola/read/2020/11/19/124830769/jenis-jenis-sistem-upah-di-indonesia?page=all> diakses Tanggal 23 Juni 2022.

2) Upah borongan

Upah borongan merupakan upah yang didasarkan atas suatu pekerjaan sampai selesai, sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Sistem ini diterapkan dalam pekerjaan pembangunan rumah.

3) Upah partisipasi (upah bonus)

Upah partisipasi merupakan upah khusus yang diberikan pada saat tertentu, misalnya pada waktu akhir tahun, biasanya upah ini berupa bonus.

4) Upah premi

Upah premi merupakan upah khusus yang diberikan kepada pekerja karena prestasi yang dimilikinya. Misalnya bekerja saat hari libur, memiliki pekerjaan yang berbahaya, dan lainnya.

5) Upah mitra usaha

Upah mitra usaha hampir sama dengan sistem upah bonus. Perbedaannya adalah jika dalam upah bonus yang diberikan berupa uang, maka pada sistem upah mitra usaha upah yang diberikan berupa saham atau obligasi.

6) Upah berkala

Upah berkala merupakan sistem upah yang berdasarkan atas tingkat kemajuan dan kemunduran hasil penjualan. Jika penjualan meningkat, maka upah akan meningkat. Sebaliknya, apabila penjualan menurun, maka upah juga ikut menurun.

d. Kerja lembur dan upah lembur

Kerja lembur dan upah lembur telah diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Yang berbunyi "*Pengusaha*

yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur".⁹ yang dimaksud waktu kerja lembur dan upah kerja lembur adalah:

- 1) Waktu kerja yang memiliki 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- 2) Waktu kerja 8 jam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
- 3) Waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Pengusaha di perbolehkan memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja tersebut dengan ketentuan:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1(satu) minggu.
- c. Ketentuan waktu kerja lembur tersebut tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur.

Perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:

- a. Membayar upah kerja lembur
- b. Member kesempatan untuk beristirahat secukupnya.
- c. Member makan dan minum sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur di lakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih, pemberian makan dan minum tersebut tidak boleh dig anti dengan uang.

Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan. Dalam hal upah pekerja/buruh di

⁹Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

bayar secara harian, maka perhitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang 5 (lima) hari kerja dalam 1 minggu. Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja
 - 1) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam
 - 2) Untuk setiap kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:
 - 1) Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama harus dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
 - 2) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama harus dibayar 2 (kali) upah sejam, jam keenam dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
 - 3) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi dengan 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam, dan jam kesepuluh dan kesebelas dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

Adapun dampak positif dan dampak negatif dari sistem kerja lembur yang dirasakan karyawan yaitu :¹⁰

1. Dampak positif

a. Mendapatkan pemasukan tambahan

Dengan mengikuti kerja lembur, maka kita bias mendapatkan pemasukan tambahan, ini adalah hal utama dalam lembur, jadi karyawan bias menikmatinya nanti saat menerima gaji bulanan.

b. Mendapatkan nilai lebih dari atasan

Denga lembur, pastikan atasan anda tahu anda lembur. Hal ini sangat berguna karenah atasan paati suka jika ada karyawan bekerja lembur apalagi hasilnya sama produktifnya. Hal ini bias memberikan anda nilai plus dan ini bagus bagi karir karyawan.

2. Dampak negatif

Bekerja lembur memang menghasilkan banyak keuntungan dari pekerjaan lebih efisien, bias mendukung percepatan karir, hingga tambahan penghasilan. Tetapi juga bekerja lembur mempunyai dampak negatif yaitu, perpengaruh terhadap kesehatan karyawan seperti stress, darah rendah, darah tinggi, bahkan stroke adalah hal yang kerap di jumpai disamping pola makan yang buruk tentunya.

Selain dari dampak positif dan negatif dari sistem kerja lembur adapun keuntungan dan kerugian dari penerapan sistem dari kerja lembur yaitu :¹¹

1. Keuntungan

¹⁰ Julianti Nugraheni, “ *Pengaruh Kerja Lembur dn Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Intan Pariwara*”, Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Dharma Klatem 2019

¹¹ Julianti Nugraheni, “ *Pengaruh Kerja Lembur dn Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Intan Pariwara*”, Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Dharma Klatem 2019.

- a. Menaikkan penghasilan tenaga kerja, sehingga akan menjadi daya tarik bagi tenaga kerja terampil yang di butuhkan oleh proyek
- b. Meminimalkan kebutuhan penarikan tenaga kerja, perubahan jumlah tenaga kerja, naik atau turun, biasanya menghasikan produktifitas yang rendah.

2. Kerugian

- a. Turunnya produktifitas bila pekerja tidak didasarkan pada kecepatan peralatan.
- b. Turunnya penghasilan tenaga kerja bila kerja lembur dihentikan akan membuat tenaga kerja kecewa, sehingga mereka mnurunkan kecepatan kerjanya agar perlu dilanjutkan dengan kerja lembur.

3. Upah dalam Islam

Upah dalam bahasa Arab disebut *ujrah* merupakan bentuk masdar dari kata kerja *ya'jir* atau *ajr*, yang berarti member hadiah atau upah atas sebuah pekerjaan.¹² Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *wadhu* (ganti), *al-ujrah* atau *al-ajru* yang menurut bahasa berarti ganti, dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan.

Upah adalah pembayaran yang diterima pekerja atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya. Upah harus diberikan setelah terpenuhinya kewajiban (pekerjaan yang di bebaskan kepada pekerja). Dalam Islam permasalahan mengenai pembayaran upah tidak di sepelekan, islam mengharuskan untuk menyegerakan pembayaran upah setelah seorang pekerja melakukan kewajibannya. Dalam hukum Islam upah atau *al-ujrah* tergabung dalam konteks *al-ijarah*.¹³

¹²Ahmad Warsono Munawir, *Al Munawir Kamus Arab-Indonesia*, edisi II, (Surabaya: Pustaka Prgresif, 1997), hlm 9.

¹³Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT.Rajagrafindo, 2002), 195.

Ijarah berasal dari kata *al-ajru* yang secara bahasa berarti *al-iwadhu* yaitu ganti. Sedangkan menurut Islam syara', *ijarah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Lafal *ijarah* dalam bahasa Arab berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. Dalam arti yang luas, *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. *Ijara* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa menyewa, kontrak atau menjual jasa dan lain-lain. Dalam hukum Islam, orang yang menyewakan diistilahkan dengan *mu'ajjir*, sedangkan penyewa disebut *mustajir* dan benda yang disewakan disebut *ma'jur*. Imbalan atas pemakaian manfaat disebut *ujaran* atau *ujarah*. Perjanjian sewa-menyewa dilakukan sebagaimana perjanjian konsensual lainnya, yaitu setelah berlangsung akad, maka para pihak saling serah terima. Pihak yang menyewakan berkewajiban menyerahkan barang kepada penyewa dan pihak penyewa berkewajiban memberikan uang sewa (*ujarah*).

Besar minimal upah dalam Al-qur'an memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah Swt mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran upah dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja/buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu pada jasa dari pekerja/buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan kepada pekerja. Dalam

penetapan upah Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, tetapi penerapannya dapat dilakukan dengan pemahaman serta pemaknaan terhadap al-quran dan hadis yang di wujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan.¹⁴

Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi didunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan diakhirat (imbalan yang lebih baik). Adil bermakna jelas dan transparan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad transaksi dan komitmen melakukannya. Akad dalam perubahan adalah akad yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja, upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terkait dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal dan menghalalkan yang haram.¹⁵

Upah tidak menjadi milik dengan (hanya sekedar) akad menurut mazhab Hanafi, masyarakat mempercepat upah dan menangguhkannya sah, seperti juga halnya mempercepat yang sebagian dan menagguhkan sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Jika dalam akad tidak terdapat mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu maka wajib dipenuhinya pada maa berakhirnya masa tersebut.¹⁶

¹⁴Ahmad Azhar Basyir, " *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*", cet.ke-4 (Bandung: Mizan, 1996), hlm. 191.

¹⁵Ahmad Ilmam Sholihin, " *Ekonomi Syariah*", (Jakarta: Gramedia, 2013), hlm 674.

¹⁶Sayyid Sabiq, " *Fiqih Sunah 13*" (Bandung: PT Alma Arif, 1987), hlm 20.

Mengenai waktu pembayaran upah tergantung pada perjanjian yang telah disepakati bersama. Dalam hal ini upah boleh dibayar terlebih dahulu sebelum pekerjaan itu selesai dikerjakan. Namun tentang hal ini sebaiknya dibayarkan setelah pekerjaan itu selesai dikerjakan. Karena pada dasarnya orang yang memberikan jasanya tentu mengharapkan agar segera dibayar dan tidak ditunda-tunda. Penundaan pembayaran termasuk kategori kezaliman yang sangat dilarang dalam Islam, karena itu menurut Rasulullah seorang seharusnya membayar gaji orang yang bekerja segera mungkin sebelum keringatnya kering.

a. Dasar hukum upah

Dasar hukum yang mengatur tentang upah atau *ujarah* telah dituangkan secara eksplisit didalam Al-Quran dan Hadis.

b. Rukun dan syarat upah

Menurut ulama Hanafiyah, rukun *ijarah* dan *qabul* sedangkan menurut Jumhur ulama rukun *ijarah* di antaranya¹⁷ :

1) Aqid (orang yang akad)

Aqid yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut *mu'jir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa disebut *musta'jir*. Golongan syafi'iyah dan hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar *mumayyiz* saja.

2) Sigahakad (*ijab qabul*)

Hukum perjanjian islam mengatur, *ijab* dan *qabul* dapat melalui : (1) ucapan, (2) utusan dan tulisan, (3) isyarat, (4) secara diam-diam, (5) dengan diam

¹⁷Rachmad Syafei, *Fiqih Muamalah*, cet. Ke-4 (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hlm 125.

semata. Syarat ijab qabul dalam ijarah hampir sama dengan syarat ijab qabul pada jual beli. Hanya saja dalam ijarah harus menyebutkan masa waktu yang di tentukan.¹⁸

3) Al-Ajru

Al-Ajru yaitu sesuatu yang di berikan kepada musta'jir atas dasar yang telah di berikan atau di ambil manfaatnya oleh mu'jir.¹⁹ Dengan syarat hendaknya :

- a) Sudah jelas/sudah di ketahui jumlahnya. Karena itu ijarah tidak sah dengan upah yang belum di ketahui jumlah nya atau jahalah (tidak ada kepastian).
- b) Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, kareana dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan suatu pekerjaan saja.
- c) Uang sewa harus serahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang di sewa. Jika lengkap manfaatnya yang sewa, maka uang sewanya harus lengkap.

4) Manfaat

Untuk mengontrak seorang *muta'jir* harus di tentukan bentuk kerjanya, masa atau waktu kerjanya, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus di jelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi *ujarah* yang masih kabur hukumnya adalah *fasid*.²⁰

¹⁸Moh. Saifullah Al Aziz S, *Fiqih Islam Lengkap*, (Surabaya: Terang Surabaya, 2005) 378.

¹⁹Muhammad Rawas Qal Ahji, *Ensiklopedia Fiqih Umar bin Khatab Ra*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 1999), 178.

²⁰Chairuman Pasaribuan dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 157.

Hukum islam telah mengatursejumlah persyaratan yang berkaitan dengan upah atau ujarah, di antaranya sebagai berikut :

- a) Upah harus di lakukan dengan cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujud di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.
 - b) Upah harus berupa *mal muttaqawwim* dan upah harus di nyatakan secara jelas. Karenah upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut di syaratkan harus di ketahui dengan jelas. Memperkerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur *jihalah* (ketidakpastian).
 - c) Upah harus berbeda dengan objeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini.
 - d) Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang di jadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau *ujrah* sepentasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.
 - e) Berupa harta tetap yang dapat di ketahui. Jika manfaat itu tidak tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidak jelasan menghalangi penyerahan dan penerima sehingga tidak tercapainya maksud akad tersebut.
- c. Keadilan dan kelayakan dalam pemberian upah

Keadilan, didalam memberikan upah kita perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi

samarata. Keadilan harus di hubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Perusahaan yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan perusahaan yang dipimpin oleh orang-orang yang bertaqwa. Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, melainkan juga membandingkan dengan upah yang dihasilkan oleh rekan yang lain.

Kelayakan disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan pula unsur kelayakannya. Kelayakan ini bias dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain atau bias juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum. Dalam Islam kelayakan bermakna cukup dari segi pangan, sandang, dan papan dan janganlah seseorang merugikan orang lain. Dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang, jauh dibawa upah yang biasanya diberikan.²¹

d. Sistem pengupahan dalam islam

Menyangkut sistem pengupahan dalam Islam, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam Al-Quran maupun sunnah Rasul. Sistem pengupahan dalam Islam harus terpenuhi prinsip-prinsip upah menurut hukum Islam, yaitu prinsip keadilan dan prinsip kelayakan.

1) Upah harus dibayarkan sesegera mungkin

Membayar upah sesegera mungkin dapat bermakna proposional hal ini sebagaimana tersirat dalam ayat berikut yang menegaskan bahwa pekerjaan

²¹<http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam>. di akses 4 oktober 2022

seseorang akan dibalas menurut berat ringan pekerjaannya, karena Islam sangat menghargai keahlian dan pengalaman. Dalam QS. Al- Ahqaf / 46:19 ;

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya:

"Dan bagi masing masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka balasan pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada di rugikan".²²(Q.S Ahqaf: 19)

2) Upah harus dibayar sesuai kewajiban yang telah dikerjakan pekerja

Hubungan antara pengusaha sebagai majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal belakng melainkan pekerjaan layaknya kepada keluarga yang mengusung nilai-nilai kemanusiaan dan perusahaan.²³

3) Tidak membayar upah dengan hasil riba

Kepada majikan untuk membayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka serta tidak melakukan hal-hal yang berbau riba dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya.

Pengusaha berkewajiban membayar upah kepada pekerja yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara harian, mingguan, bulanan ataupun lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran dan tidak ditunda-tunda. Karnah memperlambat pembayaran upah dapat menyebabkan penderitaan besar bagi pekerja. Dalam Islam, keterlambatan pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang, kecuali keterlambatan tersebut ada diatur dalam akad (perjanjian). Begitu juga dengan penangguhan pembayaran

²²Kementrian Agama, *Al-Quran Al-kamil* (Unit Percetakan , Al-Quran: Jakarta 2002)

²³Fauzan Adhim, "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT.Global Perkasa*", Skripsi jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Negeri Islam Ar-Ranry Daraussalam Banda Aceh 2018.

oleh pengusaha, harus lebih dahulu diatur dalam akad. Jika tidak diatur maka pengusaha wajib membayar upah pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya.

Sebenarnya menurut Islam majikan tidak boleh mengingkari waktu pembayaran upah yang telah disepakati. Jika ditunda, hal itu menjadi hutang majikan kepada pekerja sebesar jumlah upah yang ditunda tersebut. Setelah pekerja melunasi pekerjaan dengan persyaratan pekerjaan itu, majikan haruslah menepati janjinya sesuai akad yang ada.²⁴

e. Sistem upah dalam islam

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi atau kesepakatan antara pekerja, pengusaha/ majikan dan Negara. Untuk menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup, dalam arti upah tersebut tidak terlalu rendah agar dapat mencukupi kebutuhan pokok pekerja, juga tidak terlalu tinggi agar pengusaha tidak kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari proses produksi, maka Negara wajib menetapkan tingkat upah minimum terlebih dahulu dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dengan tingkat upah minimum ini dalam keadaan apapun pekerja tidak akan jatuh/ teraniaya, dan harus sewaktu-waktu dapat ditinjau kembali untuk dilakukan penyesuaian terhadap tingkat harga dan biaya hidup sehari-hari.

Sementara untuk tingkat upah maksimum harus ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya atau jasanya yang dapat bervariasi, kesenjangan atau perbedaan tingkat upah yang sangat mencolok harus dihindari agar tidak terjadi

²⁴Hadi muttaqin Hasyim, "Pengajian Dalam Islam", <http://www.muttaqinhasyim.wordpress.com>, di akses 30 September 2022.

ketidak harmonisan antara pekerja itu sendiri. Cara untuk mempertahankan suatu standar upah yang sesuai Islam sebagai berikut:

- 1) Memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja.
- 2) Memberi kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang dikehendakinya dan sesuai dengan keahliannya, tanpa ada batasan yang bias menimbulkan kesulitan dalam pemilihan pekerja atau dalam memiliki pekerja tersebut dari segi geografi.
- 3) Kebebasan dalam mobilisasi kerja diantara daerah dan pekerjaannya yang berbeda membantu menjaga kestabilan upah diseluru negeri.²⁵

Pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafka dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab Negara Islam untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagian sesungguhnya dari hasil kerja sama itu. Agar dapat menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan dari pekerja golongan bawa dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup.²⁶

- 1) Tingkat upah minimum

Pekerja dengan hubungannya dan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya

²⁵Fordebi, Adesy, *Ekonomi Dan Bisnis Islam: seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, (Rajawali Pers, Jakarta, 2016), hlm341-243.

²⁶Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa, 2002), hlm 365.

dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan, sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak.

2) Upah tertinggi

Islam tidak membiarkan upah dibawa tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok kerja. Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsinya terhadap produksi. Sebagaimana diketahui betapa pentingnya bagi mereka yang setidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan. Oleh karena itu diharapkan bahwa tidak perlu terjadi kenaikan melampaui batas tertinggi dalam penentuan batas maksimum upah tersebut.

3) Tingkat upah sesungguhnya

Islam telah melindungi hak-hak para majikan dan pekerja. Jatuhnya upah dibawah tingkat terendah seharusnya tidak terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya kenaikan upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan. Upah yang sesungguhnya akan berubah dari kedua batas-batas ini dari undang-undang persediaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup dari kelompok kerja.²⁷

Upah berhak diterima dengan syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) Pekerja telah selesai, jika akadnya atas jasa maka wajib membayar upahnya pada saat jasa telah selesai dilakukan.

²⁷Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa, 2002), hlm 374.

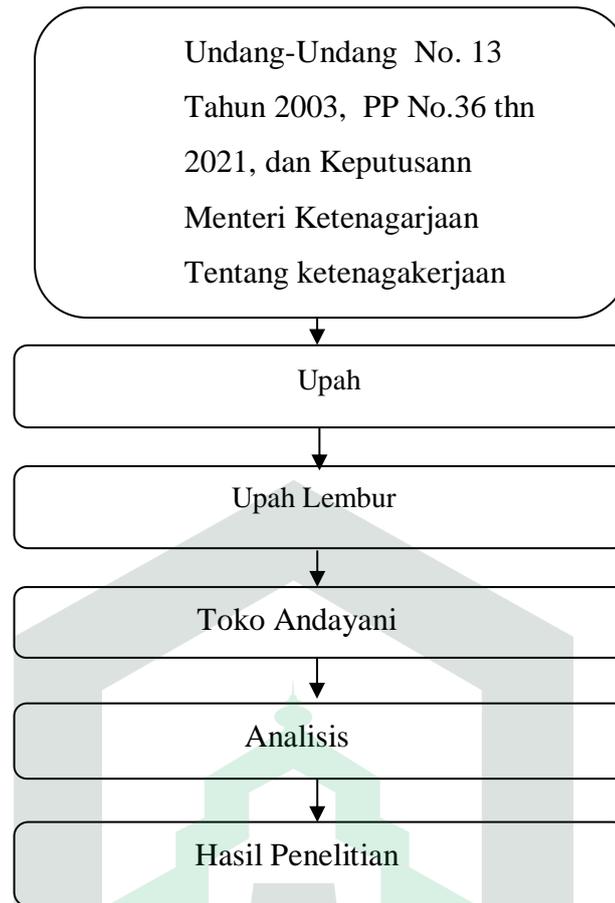
- 2) Mendapat manfaat, jika ijarah dalam bentuk barang, apabila ada kerusakan pada barang sebelum dimanfaatkan dan masih belum ada selang waktu, akad tersebut jadi batal.
- 3) Kemungkinan untuk mendapat manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi secara keseluruhan.
- 4) Mempercepat pembayaran ijarah sesuai kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan hal penagguhan pembayaran.

Syarat-syarat tersebut menjelaskan bahwa sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaan dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat islam terkait oleh syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Penundaan pembayaran tentu sangat merugikan bagi para pekerja tersebut apalagi jika penundaan tersebut sangat lama hingga lupa dan tidak dibayarkan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan bagian dari sintesis tentang hubungan antara variabel penelitian yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Sehingga hal inilah kerangka berpikir dapat diartikan sebagai penggambaran alur berpikir penelitian yang memberikan penjelasan tentang objek penelitian berupa variabel maupun fokus ke permasalahan, terkait mengapa peneliti mempunyai anggapan sebagaimana diutarakan dalam hipotesis penelitian.²⁸

²⁸Rina Hayani, "Pengertian Kerangka Berpikir, cirri, jenis, cara menulis dan contohnya", <https://penelitianilmiah.com/kerangka-berpikir/> di akses Tanggal 5 Juli 2022.



Berdasarkan kerangka pikir tersebut dapat dilihat bahwa, peneliti membahas mengenai Tinjauan Hukum Ekonomi syariah terhadap pembayaran upah lembur di toko Andayani Kota Palopo. Yang menjadi landasan bagi penulis dalam melakukan penelitian yang objeknya merupakan pemilik dan pekerja di Toko Andayani kota Palopo yang mengakaji mengenai upah lembur dalam undang-undang pasal 77 No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian akan mengitkan masalah tersebut dalam Hukum Ekonomi syariah.²⁹

²⁹Sartika, *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perselisihan hak upah (Studi putusan No. 37/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn.Mks)*, (Mahasiswa Fakultas Syairah, Institut Agama Islam Negeri Palopo).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris, yaitu penelitian dengan adanya data-data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi. Penelitian empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam aspek kemasyarakatan.¹

B. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, sumber data primer merupakan sumber pertama dimana sumber data dihasilkan, yaitu sumber yang terkait secara langsung dan menganalisa serta memahami bahan hukum primer.² Sumber data akan di peroleh dari hasil wawancara dengan pihak pemilik dan pekerja di Toko Andayani Palopo.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di Toko Andayani Palopo yang terletak di jalan Durian No.11, Dangerakko, Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

D. Definisi Istilah

1. Hukum ekonomi syariah

Hukum ekonomi syariah adalah seperangkat norma-norma yang mengatur hubungan kegiatan ekonomi demi kepentingan umum dan kepentingan hidup bangsa sesuai dengan syariat islam.³

¹Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo, Persada, 2003) hlm 43

²Amiruddin, "*Pengantar Metode Penelitian Hukum*" (Jakarta: Grafindo Persada , 2004) hlm 118.

³Nevi Hasnita, "*Politik Hukum Ekonmi Syariah di Indonesia*", 113

2. Upah lembur

Upah lembur adalah upah yang harus di bayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur.⁴

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengamatan dari penelitian terhadap objek yang diteliti. Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data sesuai dengan tujuan penelitian yang di rencanakan dan di catat secara sistematis.⁵ Observasi tersebut bertujuan untuk mengamati dan mencermati bagaimana praktek pembayaran upah lembur di Toko Andayani Palopo.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara bertemu langsung untuk menukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di konstruksikan dalam suatu topik tertentu⁶, dengan menanyakan beberapa pertanyaan kepada responden yang di anggap tepat untuk memberikan keterangan-keterangan tentang penelitian ini, yaitu kepada pihak Toko Andayani Palopo.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang di buat sendiri atau oleh orang lain, teknik dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang belum di dapatkan melalui teknik observasi dan wawancara, dengan teknik ini peneliti

⁴Kompas.com, "Pahami Aturan Jam Kerja Lembur dan Cara Menghitung Upah Lembur", <https://amp.kompas.com/money/read/2022/01/07/170852626/pahami-aturan-jam-kerja-lembur-dan-cara-menghitung-upah-lembur> , di akses 4 Juli 2022.

⁵Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), h.51

⁶Sugiyono, *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2007) hlm72.

mengumpulkan data dari dokumen yang sudah ada, sehingga penulis dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian ini.⁷

F. Analisis Data

Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, merupakan proses analisis data yang tidak melibatkan atau berbentuk angka. Data yang diperoleh untuk penelitian menggunakan teknis analisi data kualitatif umumnya bersifat subjektif. Pada penelitian kualitatif proses pengumpulan datanya melalui rekaman dan catat, tinjauan pustaka,observasi, dokumentasi dan wawancara.⁸



⁷Haris Herdiansyah, *Metodologi penelitian kualitatif*, hlm. 118.

⁸Kikit Azeharie, "Yuk Kenalan Dengan Teknik Analisis Data Kualitatif!", <https://majoo.id/solusi/detail/teknik-analisis-data->

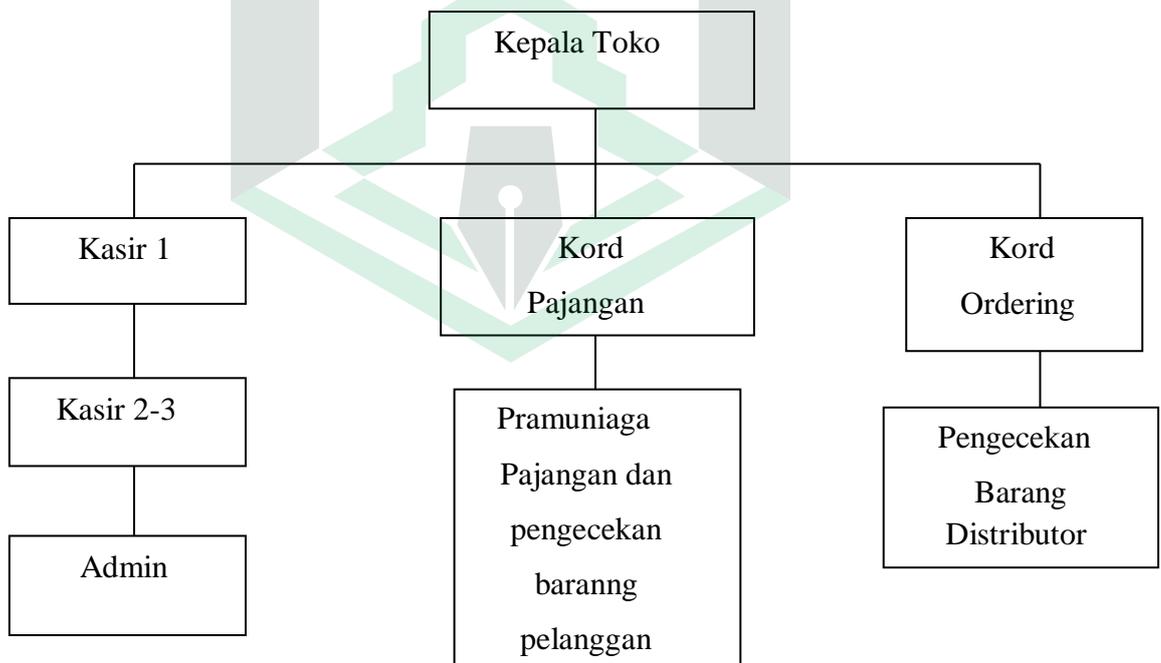
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Toko Andayani

Toko andayani terletak di Kecamatan Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan merupakan perusahaan perorangan yang didirikan pada tahun 2012 yang bergerak di bidang ekonomi yaitu grosir, yang membeli dan menyediakan barang dalam jumlah banyak dari produsen dan kemudian menjualnya ke pengecer ataupun konsumen, yang memiliki 12 karyawan. Awalnya badan usaha ini hanya memiliki satu saja, tetapi Toko Andayani kini berkembang dan memiliki cabang lainnya yang masih di wilayah Kota Palopo.

1. Struktur organisasi di Toko Andayani Kota Palopo:



B. Sistem Pembayaran Upah di Toko Andayani Kota Palopo

Sistem pembagian upah di Toko Andayani diberikan perbulan dengan ketentuan 6 hari kerja dengan jam kerja 09:00 pagi hingga 09:00 malam(12 jam kerja). Adapun komponen upah yang di terima oleh karyawan yaitu berupa gaji pokok, insentif, BPJS kesehatan, dan THR. Gaji pokok yang terima yaitu berjumlah 1 juta, insentif yaitu upah tambahan atas kerja keras karyawan dalam bekerja yang telah mencapai target yang ada pada badan usaha ini sehingga mendapatkan keuntungan lebih, BPJS kesehatan untuk jaminan kesehatan karyawan yang bersifat wajib, dan THR yang diterima pada saat hari raya yang berupa parsel.

1. Gaji pokok

Gaji pokok adalah gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besaran gaji pokok sudah dijelaskan saat anda menandatangani kontrak kerja.¹ Gaji pokok untuk semua karyawan yang ada di Toko Andayani berjumlah 1 juta yang terima setiap perbulan dengan 12 jam kerja yaitu jam 09:00 pagi sampai dengan 09:00 malam. Gaji pokok sendiri akan bertambah jika karyawan di Toko Andayai tersebut sudah lama bekerja di toko tersebut, dan akan di potong jika ada karyawan yang tidak masuk bekerja.

“Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat”.

¹<https://www.cnbcindonesia.com/mymoney/20220808143401-72-361968/mengintip-perbedaan-gaji-dan-upah-terlihat-sama-tapi-beda>, di akses pada tanggal 17 November 2022

Jika dilihat dari Undang-Undang yang terdapat dalam ayat 2 tersebut maka pemberian upah di Toko Andayani kurang sesuai dengan UMK yang ada di Kota Palopo, UMK adalah upah minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan oleh gubernur tetapi pengajuan standar upah minimum dilakukan oleh Bupati atau Wali kota, penentuan UMK ditetapkan setelah penetapan UMP berlangsung dengan tingkat upah terkecil. Upah minimum sebagaimana yang dimaksud diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana yang dimaksud diatur dengan Keputusan Menteri. Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, provinsi, dan Kabupaten/kota yang terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, perguruan tinggi, dan pakar. Upah minimum yaitu pendapatan yang dihasilkan para pekerja dalam perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Kesepakatan dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dapat dilihat dari segi kemanusiaan, wajar saja jika buruh itu mendapatkan penghargaan dan/atau perlindungan yang layak. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang sederhana perlu di perhatikan dalam penentuan upah.

UMK yang ada di Kota Palopo berkisar 3juta sampai 3juta lima ratus ribu²,sedangkan upah karyawan di Toko Andayani hanya berkisar 1juta. Selain itu Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga disebutkan bahwa para pekerja mendapatkan hak untuk memperoleh upah yang layak, dan juga wajib menetapkan upah minimum untuk pekerja yang sudah bekerja dalam waktu kurang dari setahun, serta wajib meninjau besaran upah ketika pekerja sudah bekerja lebih dari setahun. Tidak ada diskriminasi antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki.

Upah yang ada di Toko Andayani jika dikaitkan dengan PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang terdapat pada Bab V pasal 23tentang Upah Minimum berbunyi, “ Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.”³Peraturan Pemerintah tersebut menegaskan bahwa upah harus disesuaikan dengan besaran UMP/UMK yang telah ditetapkan sesuai dengan daerahnya masing-masing.Selain itu dalam Islam juga memberikan perhatian besar untuk melindungi pekerja dari hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Sudah menjadi kewajiban bagi para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup yang termasuk makanan,pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak. Dengan demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar pekerja dalam Negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar. Dan tidak akan pernah memperbolehkan pemberian upah yang berada ditingkat minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya.⁴

²<https://gajipokok.id/gaji-umr-kota-palopo/> diakses Tanggal 6 November 2022.

³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

⁴ Afzalur Rahman , Doktrin Ekonomi Islam, (Yogyakarta: PT. Bhakti Wakaf , 1995), hlm.367.

2. Insentif

Insentif adalah memberikan upah yang berbeda dari gaji pokok tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemilik perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau dengan kata lain insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemilik usaha sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu pemberian gaji atau upah yang berbeda namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja karyawan, perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah karena adanya kelebihan prestasi kerja yang membedakan dengan karyawan lain untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi salah satu hal yang sangat penting.⁵

Pihak pemilik Toko Andayani akan memberikan insentif kepada karyawannya yang telah menyelesaikan tugas yang dimiliki dari masing-masing karyawan dengan baik dan sesuai tugas yang diberikan dari pihak pemilik Toko.

Wawancara dengan pemilik Toko Andayani Kota Palopo mengatakan bahwa:

“kami akan memberikan insentif kepada karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan baik dan benar.”⁶

⁵Veithzal Rivai, “*Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm 357.

⁶Wawancara dengan pemilik Toko Andayani Kota Palopo, Tanggal 22 September 2022.

Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan pasal 10 ayat (1) dan (2) yang berbunyi :

1. Insentif dapat diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu
2. Insentif ditetapkan sesuai kebijakan perusahaan.

3. BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan

BPJS kesehatan adalah badan penyelenggara jaminan social yang berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan yang di selenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan kesehatan.⁷BPJS ketenagakerjaan adalah badan penyelenggara jaminan sosial yang merupakan badan hukum publik yang bertugas melindungi seluruh pekerja dari kecelakaan kerja, sakit, kematian, pensiun, dan lain sebagainya.⁸ Dalam undang-undang RI Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bab V Pasal 14, 15 dan 19 berbunyi :

Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial.

- (1) Pemberi kerja bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta jaminan social yang diikuti
- (2) Pemberi kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana di maksud pada ayat (1), wajib memberikan dirinya dan pekerjanya berikut keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.

Pasal 19

- (1) Pemberi kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjanya dan menyetorkannya kepada BPJS.

⁷ <https://www.bpjs-kesehatan-.go.id/bpjs/pages/detail/2021/30>, diakses pada tanggal 17 November 2022.

⁸<https://www.jurnal.id/id/blog/mengenal-bpjs-ketenagakerjaan-bagi-perusahaan/> , di akses tanggal 17 November 2022.

(2) Pemberi kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.⁹

Wawancara dengan pemilik Toko Andayani Kota Palopo mengatakan bahwa:

“kami akan memberi jaminan BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan bagi pekerja yang belum memilikinya, dengan syarat jika karyawan sudah 2 tahun bekerja di Toko Andayani.”¹⁰

Toko Andayani sendiri memberi BPJS kesehatan kepada karyawan jika sudah 2 tahun bekerja di Toko Andayani, yang ditanggung oleh pihak pemilik toko dengan memotong dari gaji karyawan yaitu Rp.45.000 perbulan untuk iuran BPJS ketenagakerjaan dan Rp. 100.000 perbulan untuk BPJS kesehatan.

Usaha pencegahan kecelakaan dalam bekerja haruslah dilakukan oleh para pemberi kerja, karena kesejahteraan bagi pekerja/buruh merupakan suatu hal yang penting secara tidak langsung akan mempengaruhi hasil kerja seorang pekerja. Sedangkan pengusaha memiliki kewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan dengan adanya fasilitas kesejahteraan seperti jaminan social yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja. Keselamatan dan kesejahteraan kerja setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan kerja.

4. THR (Tunjangan Hari Raya)

Tunjangan hari raya adalah hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang.

⁹Undang-undang RI Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

¹⁰Wawancara dengan pemilik Toko Andayani Kota Palopo, Tanggal 22 September 2022.

Hari raya keagamaan disini adalah hari Raya idul fitri bagi pekerja yang beragama Islam, hari raya Natal bagi pekerja yang beragama Kristen katolik dan protestan, hari raya Nyepi bagi pekerja yang beragama Hindu, hari raya Waisak bagi pekerja yang beragama Budha, dan hari raya Tahun baru imlek bagi pekerja yang beragama konghucu.¹¹

THR diberikan kepada karyawan pada peringatan hari raya keagamaan, yang berupa tunai dan non tunai, tunai yang berjumlah 1juta dan non tunai berupa parcel yang berisi sembako dan sejadah/mukenah bagi karyawan muslim.

Komponen upah tersebut sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang terdapat dalam pasal 9 ayat (1) yang berbunyi “ Tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh.”¹²Faktor yang mempengaruhi jumlah upah karyawan yang bisa saja naik dan bahkan dipotong dengan alasan yaitu ;

1. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan. Toko Andayani Setiap karyawan yang tidak masuk kerja di hari kerja atau tidak hadir dengan keterangan sakit ataupun izin maka upahnya akan dipotong oleh pihak pemilik Toko yaitu sebesar 30.000 ribu perhari.

2. Tingkat keahlian dan penguasaan dibidang masing-masing

Setiap karyawan memiliki bidangnya masing-masing sesuai dengan keahlian, bagi karyawan yang mengerjakan tugasnya dengan baik akan menerima upah yang berupa insentif.Pemotongan upah karena sakit tersebut jika

¹¹<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/tunjangan/thr> di akses pada tanggal 17 November 2022.

¹²Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

dikaitkan dengan PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan maka seharusnya karyawan di Toko Andayani berhak menerima upah mereka dengan alasan seperti yang terdapat dalam PP No.36 Tahun 2021 pada Bab VII pasal 40 ayat (1) tentang Perlindungan Upah yang berbunyi ;“Pengusaha wajib membayar upah jika alasan pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan ”.¹³

Jika Peraturan Pemerintah tersebut dikaitkan dengan permasalahan yang ada di Toko Andayani maka tentu saja pihak Pemilik Toko wajib memberikan upah karyawan nya walaupun mereka tidak masuk bekerja dengan alasan sakit.Selain dalam PP No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan sistem pengupahan juga di atur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

1. Dalam hal upah pekerja/buruh di bayar secara harian,maka perhitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari di kalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas)bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.¹⁴

Wawancara dengan Mega salah satu karyawan di Toko Andayani kota Palopo,mengatakan bahwa :

¹³Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

¹⁴Keputusan Mentri Tenaga kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004.

"Upah karyawan di Toko Andayani terdiri dari upah pokok, insentif, BPJS, dan THR. Upah pokok yang berjumlah 1 juta perbulan, upah 1juta tersebut yang nantinya akan naik tergantung berapa lama karyawan tersebut bekerja di Toko Andayani, insentif yang jumlahnya tergantung dari kinerja kerja dan kehadiran karyawan, THR yang di dapatkan pada saat hari raya dan BPJS kesehatan.¹⁵ "

Wawancara dengan pihak pemilik Toko Andayani Kota Palopo mengatakan bahwa;

"kami akan memotong upah dari karyawan, jika mereka tidak masuk bekerja karena alasan sakit atau izin maka upahnya akan kami potong sebesar 30.000 ribu perharinya(setiap mereka tidak masuk bekerja dihari kerja)".

C. Sistem Pembayaran Upah Lembur di Toko Andayani

Upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karnah telah melakukan pekerjaan melebihi dari jam kerja yaitu tujuh jam dalam satu hari dan empat puluh jam dalam satu minggu, atau pada hari istirahat atau hari libur. Bagi pekerja yang lembur kerja, maka pengusaha wajib memberikan kompensasi upah lembur kerja kepada pekerja dengan sistem lembur dihari kerja ataupun diluar hari kerja atau libur istirahat.

Sistem lembur di Toko Andayani yaitu dengan sistem bekerja diluar hari kerjaatau libur/istirahat mingguan tergantung atas kemauan masing-masing karyawan bukan bekerja yang melebihi jam kerja pada hari kerja. Pihak pemilik Toko Andayani memberi upah karyawan yaitu dengan sistem perhari yang dibayar dengan jumlah Rp.60.000 12 jam kerja.Dimana hal tentu tidak sesuai dalam Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaanyang berbunyi :

¹⁵Wawancara dengan Mega karyawan di Toko Andyani Kota Palopo, Tanggal 22 september 2022

1. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari kerja dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak termasuk kerja Lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/ 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur yang berbunyi :

“waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu , atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang di tetapkan pemerintah.”¹⁶

Pihak pemilik Toko Andayani sendiri tidak mengikuti aturan yang ada di dalam Undang-Undang tersebut, pihak pemilik Toko Andayanimenyatakan bahwa upah lembur yang mereka berikan sudah sesuai serta upah lembur dihari kerja dengan upah lembur diluar hari kerja dinilai sama saja. Sedangkan bunyi Undang-Undang tersebut menjelaskan tentang waktu jam kerja lembur dan perbedaan antara jam kerja di hari kerja dengan jam kerja diluar hari kerja, yaitu kerja lembur dihari kerja adalah pekerjaan yang dilakukan diluar ketentuan jam kerja, sedangkan kerja lembur diluar hari kerja adalah pekerjaan diluar ketentuan hari kerjaBerikut adalah tabel jadwal hari libur karyawan di Toko Andayani Kota Palopo ;

¹⁶Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/ 2004 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

4.1 Tabel jadwal libur

JADWAL LIBUR		
SENIN	MEGA	AAN
SELASA	WIYA	
RABU	RANI	RIRI
KAMIS	LULU	
JUMAT	FIKA	
SABTU	NOVI	
MINGGU	MEY	ANDRI

Sumber : Data dari Toko Andayani

Selain itu Undang-Undang N0.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur juga mengatur tentang perbedaan perhitungan upah kerja lembur dihari kerja dan upah kerja lembur diluar hari kerja,berikut adalah cara menghitung upah lembur;

1. Apabila kerja lembur di lakukan pada hari kerja
 - a. Untuk jam kerja lembur pertama harus di bayar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam
 - b. Untuk setiap kerja lembur berikutnya harus di bayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
2. Apabila kerja lembur di lakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:
 - a. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama harus dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
 - b. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama harus dibayar 2 (kali) upah sejam, jam keenam dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur libur resmi dengan 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam, dan jam kesepuluh dan kesebelas dibayar 4 (empat) kali upah sejam.¹⁷

Jika Undang-Undang tersebut dikaitkan dengan masalah yang ada di Toko Andayani maka karyawan di Toko Andayani berhak mendapatkan upah lembur atas kerja lembur yang mereka lakukan, baik kerja lembur di hari kerja maupun kerja lembur di luar hari kerja tergantung mana yang sedang mereka kerjakan, pihak pemilik toko berkewajiban memberikan upah lembur kepada karyawan yang melakukan kerja lembur serta memberikan upah mereka dengan sistem perjam seperti yang terdapat dalam Undang-Undang tersebut.

Undang-undang tersebut menjelaskan bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah kerja lembur, artinya Negara telah menjamin hak pekerja untuk mendapat upah tambahan ketika waktu kerja lembur. Oleh sebab itu, perusahaan diwajibkan oleh Undang-Undang untuk membayarkan upah kerja lembur para karyawan. Dengan demikian, Negara menjamin terkait dari upah lembur, Negara juga memerintahkan kepada perusahaan untuk memberikan upah lembur kepada pekerja/buruh yang melakukan kerja lembur melebihi jam kerja maupun pada hari libur atau istirahat, artinya pemberian upah lembur sifatnya wajib bagi perusahaan terhadap pekerja, selain itu pelaksanaan lembur juga harus didasari oleh persetujuan karyawan yang bersangkutan.

Di Toko Andayani sendiri dalam kontrak kerjanya tidak membahas tentang upah kerja lembur di hari kerja, tetapi hanya upah lembur di luar hari kerja

¹⁷Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004

atau hari istirahat/libur mingguan. Namun tidak banyak dari karyawan di Toko Andayani tersebut bekerja melebihi jam kerja dimana jam kerja di Toko Andayani Palopo bekerja dari jam 09.00 pagi sampai dengan jam 09.00 malam. Karyawan di Toko Andayani kota Palopo biasanya bekerja melebihi jam kerja yaitu hingga jam 10.00 malam dengan alasan masih banyaknya pembeli, dalam hal ini pihak pemilik Toko tidak memberikan upah lembur kepada karyawan yang telah melakukan pekerja lebih dari jam kerja yang telah ditetapkan tersebut yakni 12 jam kerja.

Wawancara dengan Aan, yaitu salah satu karyawan di Toko Andayani, mengatakan bahwa :

“karywan di Toko ini termaksud saya biasa melakukan kerja lembur yang melebihi jam kerja karnah kondisi Toko yang masih banyak pembeli dan kami harus melayani mereka”.¹⁸

Apapun kondisi yang terjadi pada suatu perusahaan , upah kerja lembur harus tetap di bayarkan sebagaimana yang telah di atur dan di jelaskan dal Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian apa yang di lakukan pihak pemilik Toko Andayani dengan tidak membayarkan upah lembur pekerja telah melanggar peraturan perundang-undangan yang telah ada, terkait itu akibat hukum hukum bagi pelku usaha yang tidak membayar upah lembur para pekerja akan di kenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan denda paling sedikit Rp.10.000.00 (sepuluh juta) dang paling banyak Rp.100.000.000 (seratus juta rupiah).¹⁹

¹⁸Wawancara dengan Aan karyawan Toko di Andayani Palopo, Tanggal 22 September 2022.

¹⁹Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Jika pihak pemilik Toko Andayani memperkerjakan karyawannya melebihi jam kerja maka pihak pemilik Toko berkeajiban sebagai berikut:

1. Membuat daftar pelaksana kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.
2. Membayar upah kerja lembur
3. Memberi istirahat secukupnya
4. Memberi makanan/minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori/ kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih.²⁰

Pihak karyawan merasa dirugikan dalam hal ini karena mereka tidak mendapatkan upah lembur yang semestinya mereka dapatkan dengan bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan oleh pemerintah. Kesimpulannya adalah setiap karyawan harus mendapatkan upah sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Berkaitan dengan hak pekerja yaitu hak untuk mendapatkan upah, upah yang merupakan imbalan bagi para karyawan yang harus diberikan pengusaha. Besar kecilnya upah yang diberikan sesuai dengan jasa yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar terjadi keseimbangan antara karyawan dan pengusaha, maka harus mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan pada awal atau sebelum kerja itu berlangsung agar tidak terjadi perselisihan diakhir atau adanya pihak-pihak yang merasa dirugikan, namun upah yang diberikan oleh pengusaha terhadap karyawannya jangan terlalu rendah atau keluar dari peraturan pemerintah.²¹

Upah lembur haruslah diperjuangkan untuk didapatkan oleh karyawan di Toko Andayani tersebut, karena para karyawan bersedia mengeluarkan tenaganya untuk bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan, selain itu juga para

²⁰ Mustaqiem, Op.Cit., hlm 30.

²¹ Kepmenakertrans No.KEP.102/MEN/VI/2004.

karyawan bersedia meluangkan waktu untuk melaksanakan kerja lembur. Bagi pengusaha yang tidak membayarkan upah kerja lembur kepada para pekerja dapat dikenakan sanksi pidana berupa penjara dan/atau denda. Hal ini berdasarkan ketentuan dalam pasal 187 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian, dalam pasal 187 kemudian dijelaskan bahwa sanksi pidana yang dikenakan, tidak serta merta menghapuskan kewajiban bagi perusahaan untuk membayar hak pekerja/buruh dan/atau ganti kerugian kepada pekerja/buruh. Oleh karenanya, pekerja/buruh masih bisa melakukan upaya hukum yang sesuai untuk memperjuangkan hak-hak nya, terutama dalam permasalahan pengupahan.²²

Pertimbangan dasar hukum bahwa kerja lembur merupakan hak dari pekerja/buruh, mereka boleh saja menolak melakukan kerja lembur tersebut. Sebab dalam pelaksanaannya, kerja lembur didasari atas persetujuan dari pihak pekerja/buruh, artinya dalam menjalankan kerja lembur pekerja/buruh tidak boleh dalam keadaan terpaksa atau berdasarkan paksaan dari pihak perusahaan, pekerja/buruh yang bersedia bekerja melebihi batas waktu yang semestinya berhak memperoleh upah kerja lembur yang merupakan hak bagi pekerja/buruh berdasarkan hukum, mereka berhak mendapatkan bayaran dari pihak perusahaan. Karnah upah lembur termasuk salah satu hak pekerja yang wajib untuk di penuhi oleh pengusaha, yakni hak untuk mendapatkan upah yang sesuai, karnah dalam suatu hubungan kerja, hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha harus ada, kedua hal tersebut harus berjalan dengan baik, hal ini bertujuan agar terciptanta hubungan kerja yang baik antara pekerja dengan pengusaha.²³ Dengan

²² Peter Mahmud Marzuki, “ Pengantar Ilmu Hukum”, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016), hlm 141.

²³ Suhandi. K lubis, “Hukum Ekonomi Islam”, (Jakarta : Sinar Grafika, 2000), hlm 154.

tidak membayar upah kerja lembur, itu artinya perusahaan tidak menjalankan kewajibannya dan mengambil hak pekerja yang tentu saja itu berlawanan dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Implementasi praktek kerja lembur di perusahaan banyaknya pekerja yang masih belum mengetahui terkait hak-hak bekerja yang melebihi waktu kerja di perusahaan tersebut. Seperti perhitungan lembur yang tidak sesuai dengan undang-undang seperti perbedaan perhitungan lembur atau jenis nominal lembur yang tidak sesuai kaitan ketenagakerjaan atau perburuhan, karena setiap pekerja memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan diri pekerja maupun keluarganya serta cerminan kepuasan kerja. Sementara bagi pengusaha melihat upah sebagai bagian dari biaya produksi, sehingga harus dioptimalkan penggunaannya dalam meningkatkan produktifitas dan etos kerja. Upah lembur adalah salah satu dari kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yang tercantum dalam undang-undang.

Kepastian dalam penetapan upah lembur di Toko Andayani hendaknya berdasarkan prinsip hukum, prinsip hukum adalah dasar-dasar umum yang terkadang dalam peraturan hukum yang mengandung nilai-nilai etis. Prinsip hukum yang dimaksud adalah prinsip hukum ketenagakerjaan, yaitu segala dasar hukum yang sedang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja yang mana dalam hubungan tersebut disertai upah. Kepastian penetapan perhitungan upah lembur seharusnya

menjadi permasalahan antara pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan aturan hubungan kerja. Perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam penetapan upah juga seringkali menimbulkan pro dan kontra. Hal tersebut diperlukan intervensi dari Negara sebagai pihak berwenang dalam mengambil keputusan untuk memberikan jaminan agar tidak terjadi ketimpangan dalam hubungan kerja dan sebagai jarring pengaman antara pihak.

D. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur di Toko Andayani

Upah dalam tinjauan hukum ekonomi syariah ditentukan berdasarkan jasa kerja atau manfaat dari tenaga kerja seseorang. Islam mengisyaratkan dalam transaksi kerja, upah atau ujarah yang di berikan haruslah jelas dan terhindar dari ketidakjelasan, hal ini penting adanya guna menghindarkan perselisihan yang terjadi.²⁴ Upah dalam hukum ekonomi syariah terbagi atas dua macam yaitu, upah yang sepadan (*ujrah al-mithli*) adalah upah yang sepadan dengan kualitas kerjanya, serta sepadan pula jenis pekerjaannya, dan upah yang di sebutkan (*ujrah al-musamma*) adalah upah yang telah di sebutkan dari awal kesepakatan kerja, maksudnya upah tidak boleh rendah atau menuntut tinggi dari apa yang telah di sepakati di awal perjanjian kerja. Berikut adalah Macam –macam upah yang diklasifikasikan menjadi dua, yang salah satunya berkaitan dengan persoalan yang ada di Toko Andayani Kota Palopo yaitu:

1. Upah yang sepadan (*ujrah al-mithli*)

Ujrah al-mithli adalah upah yang sepadan dengan kualitas kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang di sebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja

²⁴Taqyudin an-Nabhani, al-Nizam al-Iqtsadi Fi al-Islam, terj. Magruf Wachid, cet. Ke-2, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), 103.

(pekerja) pada saat transaksi pembelian jasa. Maka dengan itu, untuk menentukan tariff upah atas kedua belah pihak yang melakukan pembelian jasa, akan tetapi belum menentukan upah yang akan di sepakati maka kedua belah pihak harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah normalnya sesuai dan sepadan dengan jenis pekerjaan tertentu.²⁵

Upah sepadan yang dimaksud tidak mengandung arti bahwa upah harus sama dengan pekerjaan yang di berikan, para ulama sendiri berbeda pendapat mengenai hal ini diantaranya yang tidak membolehkan adalah *syafi'iyah* dan *hanafilah* mereka berdalil dengan hadis Nabi yang yang melarang upah *qafiz* tukang giling, maksudnya yaitu seseorang meminta orang lain untuk menggilingkan *qafiz* tertentu dengan upah *qafiz* yang di giling. Sedangkan yang membolehkan adalah ulama *Malikiyah* dan *Hanabilah* mereka berpendapat bahwa hal itu di bolehkan jika takarannya jelas. Adapun hadis yang di jadikan dalil oleh ulama *Syafi'iyah* dan *Hanafiyah* di atas dianggap tidak shahih menurut mereka.

Lebih spesifik lagi ulama Hanabiah membolehkan apa yang didalam masalah pertanian yaitu kebiasaan petani di pedesaan untuk memberikan sebagai gandum atau padi bagi yang mengeringkan atau membawanya.²⁶ Tujuan di tentukan upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik pemberi kerja maupun penerima kerja, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi didalam setiap transaksi, dengan demikian melalui tariff upah yang sepadan setiap perselisihan yang terjadi dalam pemberian upah akan terselesaikan secara adil.

²⁵M . Arskal Salim, "*Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Ekonomi Ibnu Taimiyah*"...,99-100.

²⁶Wahbah Zuhali, "*al-Fiqh al-Islam Wa Adilatuhu*" ..., 401

2. Upah yang disebutkan (*ujrah al-musamma*)

Upah yang seperti ini syarat nya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaanantara dua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian pihak musta'jir tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana mu'ajir juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan upah lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'.

Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan. Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya bias diberlakukan atau dikembalikan kepada upah yang sepadan (*ujrah al-mithli*).²⁷ Jika di kolerasikan di Indonesia, upah yang sepadan itu sama dengan UMR/UMK, yakni upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu, besar kecilnya upah minimum region untuk UMR disetiap daerah didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, dan peluasan kesempatan kerja.

Allah Swt memerintahkan manusia agar bersikap adil dan berbuat kebajikan/kebaikan, memberi bantuan kepada kerabat dan melarang perbuatan keji. Seperti yang dijelaskan dalam surat An-Nahl ayat 90 di bawah ini, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

²⁷Taqyudin an-Nabhani, al-Nizam al-Iqtisadi Fi al-Islam, terj. Magruf Wachid, cet. Ke-2, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), 103.

Terjemahnya:

*"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia member pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran".(QS. An-Nahl:90).*²⁸

Adil dalam hal ini menggambarkan keseimbangan dan keharmonisan. Nilai-nilai keadilan menuntut antara lain agar orang memberikan kepada orang lain sesuatu yang menjadi haknya. Oleh karena itu, dalam prinsip keadilan tidak terlepas dari keseimbangan antara hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban adalah dua sisi yang saling berhubungan timbal balik dalam suatu transisi. Hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitu pula sebaliknya kewajiban satu pihak menjadi hak bagi pihak lainnya. Keduanya saling berhadapan dan diakui keberadaannya dalam hukum Islam. Hak-hak dan kewajiban para pekerja hendaklah jelas agar para pekerja menjalankan pekerjaan mereka sebagaimana mestinya dan dapat dilakukan pengawasan terhadap para pekerja.

Persoalan yang terjadi di Toko Andayani Kota Palopo adalah upah lembur di hari kerja dan upah lembur di luar hari kerja yang tidak diberikan yang tidak tentu didapatkan oleh karyawan jika tidak masuk bekerja pada saat di luar hari kerja. Dengan mengesampingkan apapun alasan dari pihak pemilik toko terhadap sistem pemberian upah semacam itu, dan terfokus pada praktik pemberian upah yang digantikan tersebut maka perlu ditelaah yakni sisi *ujrah al-mithli* menurut hukum ekonomi syariah dalam upah mengupah ini seharusnya memang diberikan dalam bentuk pekerjaan yang jelas dan tidak menimbulkan kemudhoratan antara

²⁸Kementrian Agama, *Al-Quran Al-kamil* (Unit Percetakan , Al-Quran: Jakarta 2002).

masing-masing pihak yang sedang menjalin ikatan kerja. Berdasarkan hukum ekonomi syariah rukun dan syarat dari akad upah mengupah yaitu harus adanya kesepakatan dan kerelaan antara kedua belah pihak. Upah yang sudah disebutkan ketetapanannya sesuai dengan *ujrah al-mithli* yang merupakan upah yang disamakan dengan apa yang telah dikerjakan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja), yang sesuai dengan jumlah upah yang telah disebutkan dan disepakati antara pihak *mu'ajir* dengan *musta'jir* yang mana pada saat melaksanakan pemberian upah ini akan menjadi sangat berpengaruh dalam kehidupan social.

Pandangan dari sisi *ujrah al-mithli* atau upah yang sepadan adalah dalam pemberian upah harus sesuai dengan jerih payah atau kualitas suatu pekerjaan yang di bebankan kepada para pekerja, apabila di hubungkan dengan pengantian upah yang waktunya berbeda di Toko Andayani Kota Palopo, maka seharusnya upah yang harus di berikan oleh pemilik toko kepada karyawan adalah upah lembur di hari kerja yang jumlah dan waktunya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perundang-undangan. dalam hukum Islam seorang pemberi kerja diwajibkan untuk membayar upah seorang pekerja/buruh sesegera mungkin, dan seorang pekerja di tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik dan secepat mungkin. Sejalan dengan prinsi *ujrah al-mithli* maka upah harus diterima pekerja adalah yang senilai dan sepadan dengan pekerjaan tersebut.

Pembayaran upah lembur yang diganti di Toko Andayani Kota Palopo apabila dikaitkan dengan *ujrah al-mithli* secara teknis adalah tidak diperbolehkan. Karena upah lembur di luar hari kerja tidak sesuai dan tidak tentu selalu di dapatkan, sehingga tidak ada kejelasan mengenai upah lembur yang didapatkan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Islam mengancam pengusaha yang menunda pembayaran, mengurangi atau bahkan tidak memberikan upah pekerja dengan balasan yang sangat menyakitkan di akhirat, sebab kelalaian tersebut adalah dosa. Islam memandang berat hal ini dan mengingatkan kepada semua majikan bahwa di hari kiamat nanti Allah SWT akan memusuhi orang yang tidak memberikan imbalan kerja kepada pekerjanya. Keterlambatan pembayaran upah dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah kepada para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Allah SWT dan Rasul-nya. Disini tampak bahwa Islam sangat menghargai waktu dan tenaga seorang pekerja. Bagi *mustajir* yang tidak membayar upah *ajir* nya, maka boleh dilaporkan kepada pemerintah. Pemerintah adalah institusi yang bertanggung jawab untuk memastikan *ijarah* berjalan sesuai akad yang telah disetujui oleh dua belah pihak. Negara berhak dan bahkan berkewajiban untuk memaksa para majikan membayar upah pekerja tepat pada masanya. Bila perlu Negara boleh menjatuhkan *ta'zir* (hukuman) kepada majikan yang gagal atau mengabaikan tanggung jawabnya kepada pekerja, sebab telah melakukan tindakan zalim.

Jadi memenuhi hak pekerja merupakan keadilan dalam islam yang menghendaki tidak boleh ada seorang pekerja pun yang telah mencurahkan jerih payah dan keringatnya tidak mendapatkan upah, dikurangi ataupun ditunda-tunda pembayarannya. Tidak diperbolehkan juga mengeksploitasi kebutuhan pokok pekerja dengan jalan membeli jerih payah dan cucuran keringatnya dengan upah yang sangat minim sehingga tidak dapat memenuhi dan menghilangkan rasa lapar. Sedangkan jumlah upah yang harus diterima pekerja tergantung pada kesepakatan

kedua belah pihak dengan ketentuan tidak diperkenankan adanya usaha eksploitasi bagi pihak yang kuat dalam akad terhadap pihak yang lemah.²⁹

Hukum ekonomi syariah menekankan prinsip adil baik untuk pemberi kerja maupun penerima kerja, artinya manfaat yang diperoleh pemberi kerja mestinya seimbang dengan upah yang telah di bayarkan, sedangkan bagi pekerja upah yang diterima semestinya setimpal dengan tenaga dan pikiran yang telah di keluarkan untuk suatu pekerjaan. Jika di kolerasikan pada pemberian upah yang terjadi di Toko Andayani Kota Palopo, dari prespektif pihak pemilik toko pemberian upahnya tampak adil, karnah pihak pemilik toko berpendapat bahwa upah lembur di hari kerja sama saja dengan upah lembur diluar hari kerja karnah statusnya sama-sama kerja lembur. Di tinjauan dari hukum ekonomi syariah, pemberian upah lembur di Toko Andayani Kota Palopo yang di gantikan tersebut adalah tidak boleh dengan dasar bahwa upah yang di berikan kepada pekerja tersebut menyalahi ketentuan syarah serta mengandung *jahalah*(ketidakpastian).

Islam telah menetapkan aturan untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan, bentuk kerjanya, masa atau waktu kerjanya, upah serta tenaganya, oleh karnah itu ada beberapa kondisi yang harus dipenuhi dalam masalah tersebut yaitu :

1. Penjelasan manfaat

Diisyaratkan bahwa manfaat itu dapat dirasakan, ada harganya dan dapat diketahui.

²⁹Armansyah Wiliam, "Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam", Vol.5, No.2, Desember 2017.

2. Penjelasan waktu akad

Ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan untuk menetapkan awal waktu akad, sedangkan ulama Syafi'iyah mensyaratkan, sebab bila tidak dibatasi, hal itu dapat menyebabkan ketidaktahuan waktu yang wajib dipenuhi.

3. Penjelasan jenis pekerjaan

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.

4. Penjelasan waktu kerja

Tentang batasan waktu kerja sangat berpengaruh dan bergantung pada pekerja dan kesepakatan dalam akad.³⁰ Besaran minimal upah memang tidak disebutkan atau ditentukan secara terperinci dalam Al-quran, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, islam tidak memberikan ketentuan, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui

³⁰ Ibnu Mas'ud dan Zainal Abidin, " *Fiqh Muamalah*" , (Bandung : Pustaka Setia, 2001), 129.

pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-quran dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.³¹



³¹ Ahmad Azhar Basyir, Refleksi atas Pemikiran Keislaman, cet ke-4, (Bandung : Mizan, 1996), 191.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan tersebut maka penulis mengambil kesimpulan yaitu:

1. Sistem pembayaran upah karyawan di Toko Andayani Kota Palopoyaitu dengan sistem perbulan yang terdiri dari gaji pokok dan insentif, dimana gaji pokok tersebut berjumlah 1 juta/bulan yang tidak sesuai dengan UMK yang ada di Palopo yang berjumlah 3 juta. Insentif akan di berikan kepada karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Adapun sistem pemotongan upah bagi karyawan yang tidak masuk bekerja di hari kerja dengan alasan sakit atau izin, maka pihak pemilik Toko Andayani Kota Palopo akan momotong upah karyawan tersebut yang berjumlah Rp.30.000.
2. Sistem pembayaran upah lembur di Toko Andayani Kota Palopo yaitu dengan mengganti upah lembur dihari kerja dengan upah lembur diluar hari kerja, para karyawan yang bekerja lembur di hari kerja tidak akan mendapatkan upah lembur walaupun karyawan tersebut bekerja melebihi jam kerja normal dengan alasan Toko yang masih ramai oleh pembeli. Para karyawan akan mendapatkan upah lembur sebanyak Rp.60.000 per hari jika karyawan tersebut mau masuk bekerja diluar hari kerja (libur/istirahat mingguan).
3. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah lembur di Toko Andayani yaitu, di tinjauan dari hukum ekonomi syariah pemberian upah lembur di Toko Andayani Kota Palopo yang di gantikan tersebut adalah tidak boleh dengan dasar bahwa upah yang di berikan kepada pekerja tersebut menyalahi ketentuan syarah serta mengandung *jahalah* (ketidakpastian). Upah

lembur yang diganti di Toko Andayani Kota Palopo apabila dikaitkan dengan *ujrah al-mithli* secara teknis juga tidak diperbolehkan, karena upah lembur di luar hari kerja tidak sesuai dan tidak tentu selalu didapatkan, sehingga tidak ada kejelasan mengenai upah lembur yang didapatkan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

B. Saran

1. Toko Andayani Kota Palopo hendaknya memberikan upah lembur karyawan yang sudah menjadi hak mereka, walaupun karyawan tersebut bekerja lembur di hari atau di luar hari kerja, karena kedua upah lembur tersebut wajib didapatkan oleh karyawan, dan kedua upah lembur tersebut tidak dapat digantikan karena kedua upah lembur tersebut berbeda jam kerja maupun sistem perhitungan upahnya.
2. Pemilik Toko perlu memperjelas terkait pembayaran upah lembur dan sistem upah lembur dalam kontrak kerja yang sesuai dengan aturan undang-undang.
3. Pemerintah perlu memberikan perlindungan terhadap pekerja di sektor informal termasuk dalam hal pengupahan.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Al Aziz S, Saifullah Moh., *Fiqih Islam Lengkap* Surabaya: Terang Surabaya, 2005.

Basyir Ahmad Azhar, " *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*", cet.ke-4 Bandung: Mizan, 1996.

Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjrmahan*, Surabaya: CV Karya Utama, 2002.

Haris, Herdiansyah, *Metodologi penelitian kualitatif*, Salemba Humanika 2010.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Depok.

Indris, *Hadis Ekonomi Dalam Prespektif Hadis Nabi*, Jakarta: Kencana, 2015.

Kementrian Agama, *Al-Quran Al-kamil*, Unit Percetakan Al-Quran : Jakarta, 2002.

Kurniawan, Emanuel, *Tahukah Anda? Hak-Hak Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak*, Dunia Cerdas, Jakarta Timur 2013.

Margon, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Renika Ilmu, 2004.

Marsuhan, *Metodologi Penelitian Hukum*, Surabaya: Hilal Pustaka, 2013.

Muhajidin, H .Akhmad, *Ekonomi Islam 2*, Pekanbaru: Al-Mujtahada Press, 2014.

Munawir Warsono Ahmad, *Al Munawir Kamus Arab-Indonesia*, edisi II, (Surabaya: Pustaka Pregarisif, 1997).

Muslich, Wardi Ahmad, *Fiqih Muamalat*, Jakarta :Bumi Aksara, 2010.

Mustofa, Imam, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Pasaribuan Chairuman dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.

- Prasetyo, Yoyok, *Ekonomi Islam*, Bandung: Aria Mandiri Group, 2018.
- Purhantara, Wahyu, *Metode Penelitian* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Qal Ahji, Rawas Muhammad, *Ensiklopedia Fiqih Umar bin Khatab Ra*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 1999.
- Sugiyono, *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Suhandi. K lubis, "*Hukum Ekonomi Islam*", Jakarta : Sinar Grafika, 2000.
- Suhendi, Hendi, *Fiqih Muamalah*, Jakarta: PT.Rajagrafindo, 2002.
- Syafei Rachmad, *Fiqih Muamalah*, cet. Ke-4 Bandung: CV Pustaka Setia, 2001.
- Sholihin, Ahmad Ilmam, "*Ekonomi Syariah*", Jakarta: Gramedia, 2013.
- Taqyudin an-Nabhani, al-Nizam al-Iqtsadi Fi al-Islam, terj. Magruf Wachid, cet. Ke-2, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Uwiyono, Aloysius, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2014.

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- Republik Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah.

C. Jurnal

- Alwi, "Definisi Tinjauan Bab II Tinjauan Pustaka" 2003.

Az Zarqa, "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif",
Vol,9, No,2, Desember 2017.

Burhanuddin Afid,"Landasan Teori Kerangka Pikiran dan Hipotesis dalam
Metode Penelitian", 21 Mei 2013.

Harys."Penelitian Terdahulu" 20 Juni 2021.

Hasnita Nevi,"Politik Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia" 113.

Supardi,"Populasi dan Sampel Penelitian", NO.17: 101.

Sari Lapeti, Eriyati, dan Yanita Ira, " *Analisis Tingkat Upah Pekerja di Rumah
Makan/Restoran*", Vol.17, No.2, (Agustus 2009) 87.

Wahbah Zuhali, "*al-Fiqh al-Islam Wa Adilatuhu*" .., 401.

D. Skripsi

Adhim Fauzan,"*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja
pada PT.Global Perkasa*", Skripsi jurusan Hukum Ekonomi Syariah,
Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Negeri Islam Ar-Ranry
Daraussalam Banda Aceh 2018.

Sartika, *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perselisihan hak upah (Studi
putusan No.37/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn.Mks)*, (Mahasiswa Fakultas Syairah,
Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Permatasari Iva, "*Tinjauan Hukum Ekonomi Islam dan Hukum Positif Terhadap
Sistem Upah Lembur di CV Herika Abdi*", Skripsi Universitas Sunan
Ampel Surabaya 2020.

Wulandari Novi, "*Sistem Pengupahan Dalam Ekonomi Islam dan Relevasinya
dengan Sistem Pengupahan Indonesia*", Disertai, Program Studi S-
1Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
Bengkulu 2016.

Yunus Nurudin, "*Perlindungan Hak Pekerja atas Upah Lembur Kerja yang Layak*", Disertai, Program Studi S-1 Ilmu Hukum fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta 2017.

Yuli Salsabila, "*Sumber Hukum Ekonomi Syariah*", Branly 2017.

E. Web

<https://penelitianilmiah.com/kerangka-berpikir/>

<https://money.kompas.com/read/2022/01/07/170852626/pahami-aturan-jam-kerja-lembur-dan-cara-menghitung-upah-lembur?page=all> 7 Januari 2022

<https://majo.id/solusi/detail/teknik-analisis-data-kualitatif#:~:text=Teknik%20analisis%20data%20kualitatif%20adalah,sumber%20dan%20menggunakan%20banyak%20metode>

<https://bakai.uma.ac.id/2022/05/18/apa-itu-hukum-perikatan/>

<https://www.kompas.com/skola/read/2020/11/19/124830769/jenis-jenis-sistem-upah-di-indonesia?page=all>

<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/search.html?q=%22Tidak+membayar+upah+lembur%22&page=3>

<http://www.muttaqinhasyim.wordpress.com>

<http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam>

<https://gajipokok.id/gaji-umr-kota-palopo/>

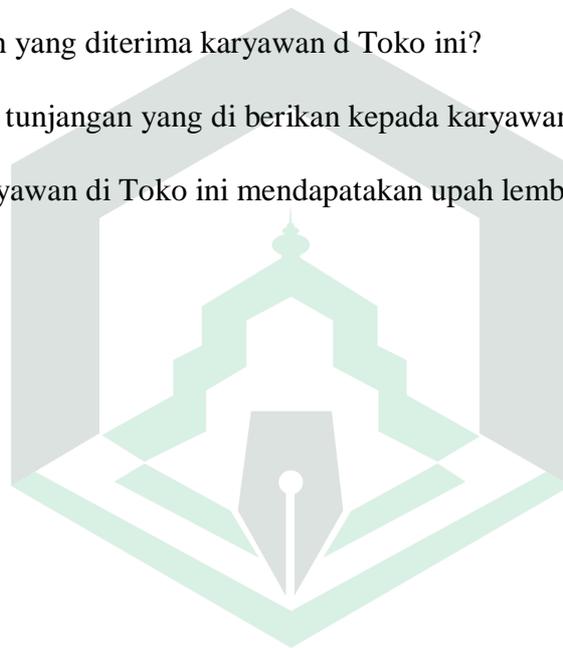
Kompas.com, "*Jenis-jenis Sistem Upah Lembur di Indonesia*",

<https://www.kompas.com/skola/read/2020/11/19/124830769/jenis-jenis-sistem-upah-di-indonesia?page=all>

TRANSKIP WAWANCARA DENGAN PEMILIK TOKO

Daftar Pertanyaan:

1. Sejak kapan Toko Andayani ini didirikan?
2. Bagaimana sistem kerja para karyawan di Toko ini?
3. Bagaimana sistem pembayaran upah di Toko ini?
4. Apakah pernah terjadi keterlambatan pemberian upah kepada karyawan di Toko ini?
5. Berapa upah yang diterima karyawan d Toko ini?
6. Apakah ada tunjangan yang di berikan kepada karyawan di Toko ini?
7. Apakah karyawan di Toko ini mendapatkan upah lembur?



TRANSKIP WAWANCARA DENGAN KARYAWAN

Daftar Pertanyaan:

1. Apa pendidikan terakhir anda?
2. Mengapa anda memilih bekerja di Toko ini?
3. Berapa upah yang anda terima selama bekerja di Toko ini?
4. Apakah anda pernah mengalami keterlambatan menerima upah ?
5. Apakah anda mendapatkan tunjangan dari Toko ini?
6. Apakah anda pernah kerja lembur ?
7. Apakah anda mendapatkan upah lembur?



DOKUMENTASI WAWANCARA

Wawancara dengankaryawan Toko Andayani Kota Palopo.



Wawancara dengan karyawan (admin) di **Toko Andayani Kota Palopo.**



Wawancara dengan karyawan di **Toko Andayani Kota Palopo.**



Wawancara dengan karyawan di Toko Andayani Kota Palopo.





IAIN PALOPO

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR 184 TAHUN 2022**

TENTANG

**PENGGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL
DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO TAHUN 2022**

ATAS RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO,

- Menimbang** : a. bahwa demi kelancaran proses pengujian seminar proposal, seminar hasil dan ujian munaqasyah bagi mahasiswa Program S1, maka dipandang perlu dibentuk Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah;
- b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas, maka perlu ditetapkan melalui Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan** : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO TENTANG PENGGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA PROGRAM STRATA SATU (S1) INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
- KESATU** : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran Surat Keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas;
- KEDUA** : Tugas Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah adalah : mengoreksi, mengarahkan, menilai/mengevaluasi dan menguji kompetensi dan kemampuan mahasiswa berdasarkan skripsi yang diajukan serta memberi dan menyampaikan hasil keputusan atas pelaksanaan ujian skripsi mahasiswa berdasarkan pertimbangan tingkat penguasaan dan kualitas penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi;
- KETIGA** : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN Palopo Tahun 2022;
- KEEMPAT** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pengujian munaqasyah selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya;
- KELIMA** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palopo
Pada Tanggal : 24 Mei 2022



Dr. Mustaming, S.Ag., M.Hi
NIP. 19680507 199903 1 004

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO
 NOMOR : 184 TAHUN 2022
 TENTANG : PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL,
 SEMINAR HASIL DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWAINSTITUT AGAMA ISLAM
 NEGERI PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Tisyah Syarif
 NIM : 18 0303 0132
 Fakultas : Syariah
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
- II. Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pembayaran Upah
 Lembur di Tokoh Andayani Kota Palopo.
- III. Tim Dosen Penguji :
1. Ketua Sidang : Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI
 2. Sekretaris Sidang : Dr. Helmi Kamal, M.HI.
 3. Penguji I : Dr. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H
 4. Penguji II : Nurul Adliyah, S.H., M.H
 5. Pembimbing I / Penguji : Dr. Helmi Kamal, M.HI
 6. Pembimbing II / Penguji : Fitriani Jamaluddin, SH., MH

Palopo, 24 Mei 2022



Mustaming, S.Ag., M.HI
 19680507 199903 1 004

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama proposal penelitian skripsi berjudul : “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur Di Toko Andayani Kota Palopo” yang ditulis oleh :

Nama : Tisyah Syarif

NIM : 18 0303 0132

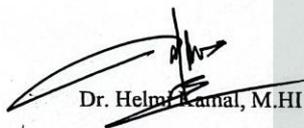
Fakultas : Syariah

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa proposal penelitian skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/ seminar proposal.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Dr. Helmi Kamal, M.HI

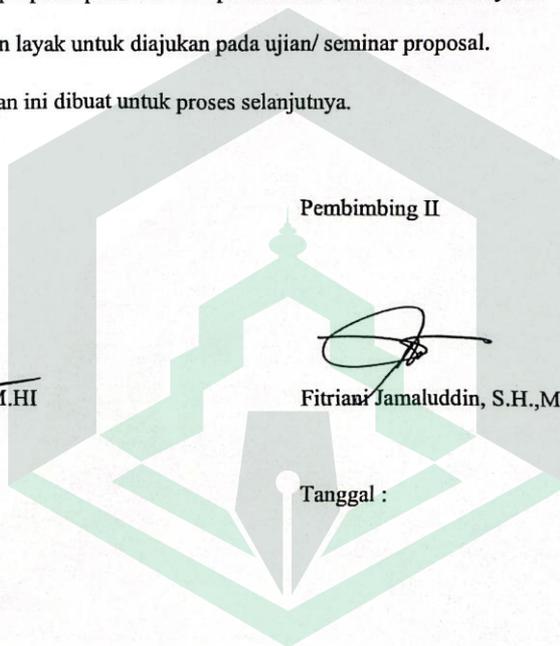
Tanggal :

Pembimbing II



Fitriani Jamaluddin, S.H.,M.H

Tanggal :





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Rabu tanggal sepuluh bulan Agustus tahun dua ribu dua puluh dua telah dilaksanakan Seminar Proposal mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Tisya Syarif
NIM : 18 0303 0132
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pembayaran Upah Lembur di Toko Andayani Kota Palopo.

Dengan Pembimbing/Pengarah:

1. Nama : Dr. Helmi Kamal, M.HI.
(Pembimbing I)
2. Nama : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.
(Pembimbing II)

Dengan hasil Seminar Proposal:

- Proposal ditolak dan seminar ulang
- Proposal diterima tanpa perbaikan
- Proposal diterima dengan perbaikan
- Proposal tambahan tanpa seminar ulang

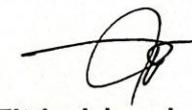
Demikian Berita Acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 10 Agustus 2022

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Helmi Kamal, M.HI
NIP 19700307 199703 2 001


Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H
NIP 19920416 201801 2 003

Mengetahui,
Ketua Prodi HES


Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag
NIP 19701231 200901 1 049

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama hasil penelitian skripsi berjudul : “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur Di Toko Andayani Kota Palopo” yang ditulis oleh :

Nama : Tisyah Syarif

NIM : 18 0303 0132

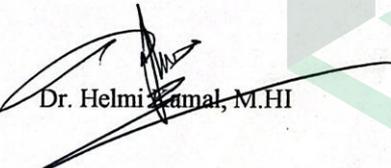
Fakultas : Syariah

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa hasil penelitian skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/ seminar hasil.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I


Dr. Helmi Samal, M.HI

Tanggal :

Pembimbing II


Fitriani Jamaluddin, S.H.,M.H

Tanggal : 15/4/2022

Dr. Helmi Kamal, M.HI.
Fitriani Jamaluddin, SH., MH.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :
Hal : Skripsi an. Tisya Syarif

Yth. Dekan Fakultas Syariah
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Tisya Syarif
NIM : 18 0303 0132
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur di Toko Andayani Kota Palopo

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing I


Dr. Helmi Kamal, M.HI.
Tanggal:

Pembimbing II


Fitriani Jamaluddin, SH., MH.
Tanggal:

**TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI
FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO**

NOTA DINAS

Lamp. :-
Hal : Skripsi an. Tisya Syarif

Yth. Dekan Fakultas Syariah
Di-
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Tisya Syarif
NIM : 18 0303 0132
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pembayaran Upah Lembur di Toko Andayani Kota Palopo

Menyatakan bahwa penelitian naskah skripsi tersebut

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah yang berlaku pada Fakultas Syariah IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi

1. Muh. Darwis, S.Ag.,M.Ag

()
tanggal:

2. Fitriani Jamaluddin, S.H.,M.H

()
tanggal:



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH**

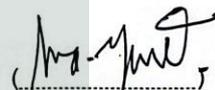
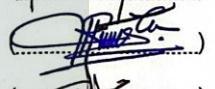
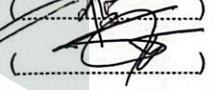
PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Kamis 29 Desember 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil Skripsi atas:

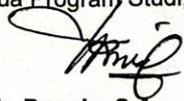
Nama : Tisya Syarif
NIM : 18 0303 0132
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pembayaran Upah Lembur di Toko Andayani Kota Palopo.

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. ()
Penguji II : Nurul Adliyah, S.H., M.H. ()
Pembimbing I : Dr. Helmi Kamal, M.HI. ()
Pembimbing II : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. ()

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 29 Desember 2022
Ketua Program Studi,


Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag
NIP 19701231 200901 1 049

Dr. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
 Nurul Adliyah, S.H., M.H.
 Dr. Helmi Kamal, M.H.I.
 Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :-
 Hal : Skripsi a.n. Tisya Syarif

Yth. Dekan Fakultas Syariah
 Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasan maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Tisya Syarif
 NIM : 18 0303 0132
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur di Toko Andayani Kota Palopo.

maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.
 Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

wassalamu 'alaikum wr. wb.

- | | |
|---|---|
| 1. Dr. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
Penguji I | ()
Tanggal : |
| 2. Nurul Adliyah, S.H., M.H.
Penguji II | ()
Tanggal : |
| 3. Dr. Helmi Kamal, M.H.I.
Pembimbing I | ()
Tanggal : |
| 4. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.
Pembimbing II | ()
Tanggal : |



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
 FAKULTAS SYARIAH
 PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

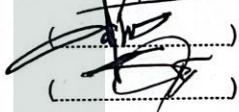
Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276
 Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari Rabu tanggal 8 Februari 2023 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah atas:

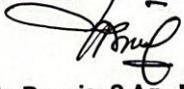
Nama : Tisyah Syarif
 NIM : 18 0303 0132
 Fakultas : Syariah
 Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pembayaran Upah Lembur di Toko Andayani Kota Palopo.

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. ()
 Penguji II : Nurul Adliyah, S.H., M.H. ()
 Pembimbing I : Dr. Helmi Kamal, M.HI. ()
 Pembimbing II : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. ()

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 8 Februari 2023
 Ketua Program Studi,


 Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag
 NIP 19701231 200901 1 049

Turnitin tisyarif

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	14%
2	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	4%
3	journal.iainkudus.ac.id Internet Source	2%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%
5	docplayer.info Internet Source	2%
6	repository.unwidha.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



1 2 0 2 2 1 9 0 0 9 1 1 4 3

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
 NOMOR : 1143/IP/DPMPSTP/IX/2022

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 28 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : TISYA SYARIF
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : BTN. Dea Permai Blok 1 N0 21 Kota Palopo
 Pekerjaan : Mahasiswa
 NIM : 18 0303 0132

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PEMBAYARAN UPAH LEMBUR DI TOKO ANDAYANI KOTA PALOPO

Lokasi Penelitian : TOKO ANDAYANI KOTA PALOPO
 Lamanya Penelitian : 19 September 2022 s.d. 19 Oktober 2022

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo

Pada tanggal : 19 September 2022

a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP

Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP



ERICK, K. SIGA, S.Sos

Pangkat : Penata Tk.I

NIP : 19830414 200701 1 005

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403-SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul **Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur di Toko Andayani Kota Palopo** yang ditulis oleh Tisya Syarif Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0303 0132, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat, tanggal 8 Februari 2023 M. bertepatan dengan 17 Rajab 1444 H. telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 20 Maret 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|-------------------|---------|
| 1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. Helmi Kamal, M.HI. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. | Penguji I | (.....) |
| 4. Nurul Adliyah, S.H., M.H. | Penguji II | (.....) |
| 5. Dr. Helmi Kamal, M.HI. | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah

Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
NIP 1968 0507 199903 1004

Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.
NIP 19701231 200901 1 049

RIWAYAT HIDUP



Tisya Syarif, Lahir di Palopo pada tanggal 12 Agustus 1999. Penulis Merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah Syarifuddin Mustafa dan Ibu Asrini. Saat ini penulis bertempat tinggal di BTN Dea Permai Kel. To'bulung, Kec. Bara, Kab. Kota Palopo. Pendidikan sekolah dasar selesai pada Tahun 2012 di SDN 54 Salupikung. Sekolah menengah pertama selesai pada Tahun 2015 di SMP Negeri 8 Palopo. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Palopo dan lulus pada tahun 2018. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Palopo dengan mengambil jurusan Hukum Ekonomi Syariah. Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini sehingga mendapatkan gelar sarjana hukum (S.H).

Contact Person: Tisya0132_mhs18@iainpalopo.ac.id