

**SISTEM PENGUPAHAN BURUH HARIAN LEPAS DALAM
PERSPEKTIF HUKUM ISLAM
(Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo)**

Skripsi

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



IAIN PALOPO

Oleh

KRISNA ABIMAYU
NIM. 19 0303 0090

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

**SISTEM PENGUPAHAN BURUH HARIAN LEPAS
DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM
(Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo)**

Skripsi

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



IAIN PALOPO

Diajukan Oleh

KRISNA ABIMAYU
19 0303 0090

Pembimbing:

- 1. Dr. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H**
- 2. Wawan Haryanto, S.H., M.H**

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

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Krisna Abimayu
NIM : 19 0303 0090
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

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

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

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 4 September 2023

Yang membuat pernyataan,



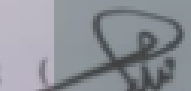

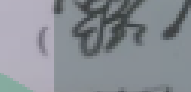



Krisna Abimayu
19 0303 0090

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul "Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo)", yang ditulis oleh Krisna Abimayu, NIM 1903030090, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin 4 September 2023 M, bertepatan dengan 18 Safar 1445 H, telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 6 September 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|-------------------|---|
| 1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. H. Haris Kulle, Lc., M.Ag. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Abdain, S.Ag., M.Hl. | Penguji I | () |
| 4. Hardianto, S.H., M.H. | Penguji II | () |
| 5. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. | Pembimbing I | () |
| 6. Wawan Haryanto, S.H., M.H. | Pembimbing II | () |

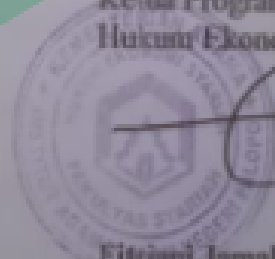
Mengetahui:

Rektor IAIN Palopo
Dekan, Fakultas Syariah



Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.
NIP 19740630 200501 1 004

Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



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

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
أَحْمَدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةِ وَالسَّلَامِ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ
وَ أَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ، (أَمَّا بَعْدُ)

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 “Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo)”.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw, kepada para keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana hukum (S.H.) pada program studi Hukum Ekonomi Syariah di 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 Bapak Djumadi Arman TJA dan Ibu Masnah Intan Sulaiman yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, serta kepada seluruh keluarga yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan doa

kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan pendidikan dengan baik, serta penghargaan dan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I Dr. Munir Yusuf, M.Pd., dan Wakil Rektor II Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., serta Wakil Rektor III Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
2. Dr. Muh. Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo, beserta Wakil Dekan I Dr. Haris Kulle, Lc., M.Ag., dan Wakil Dekan II Ilham, S.Ag., MA., serta Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag., selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah IAIN Palopo.
3. Ibu Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah di IAIN Palopo, dan Bapak Hardianto Hamid, S.H., M.H., selaku Sekretaris Prodi yang membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Bapak Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H., dan Bapak Wawan Haryanto, S.H., M.H., selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Abdain, S.Ag., M.HI., dan Bapak Hardianto, S.H., M.H., selaku Penguji I dan II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Dr. Abdain, S.Ag., M.HI., selaku Dosen Penasihat Akademik.
7. Seluruh Dosen dan seluruh staf pegawai IAIN Palopo secara umum, Prodi Hukum Ekonomi Syariah secara khusus yang telah mendidik penulis selama

berada di IAIN Palopo, memberikan bantuan, dan melayani penulis dalam penyelesaian skripsi ini

8. Bapak Abu Bakar, S.Pd.I., 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. Bapak Baso selaku Kontraktor pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo beserta jajarannya yang telah memberikan izin penulis dalam melakukan penelitian serta membantu penulis dalam proses penyelesaian penelitian ini .
10. Seluruh pekerja/buruh harian lepas yang bekerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo, yang telah ikut serta membantu penulis dalam proses penyelesaian penelitian ini.
11. Seluruh jajaran pengurus BAZNAS Kota Palopo yang telah membantu penulis dalam pembayaran UKT selama 4 semester. dan Kepada Bapak Akbar Sabani, S.El., M.E., selaku Pendamping Beasiswa BAZNAS IAIN Palopo, yang telah memberikan masukan, bimbingan dan dorongan selama penulis sebagai penerima Beasiswa BAZNAS untuk segera menyelesaikan studi.
12. Seluruh pembina KOMPAQ HES IAIN Palopo, terkhusus kepada Bapak Muh. Darwis, S.Ag., M.HI., Bapak H. Mukhtaram Ayyubi, S.El., M.Si., Ibu Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H., dan Ibu Nurul Adliyah, S.H., M.H., yang

telah memberikan banyak pelajaran dan penguatan kepada penulis dalam hal apapun termasuk dorongan untuk menyelesaikan studi.

13. Seluruh pembina komunitas Duta Kampus IAIN Palopo yang telah memberikan pelajaran dan pengalaman kepada penulis serta teman-teman pengurus Duta Kampus IAIN Palopo yang saling membantu, menguatkan, mendoakan selama dalam komunitas dan juga dalam menyelesaikan skripsi ini, terkhusus kepada Anggi Angraeni S.H yang telah banyak membantu dalam tahapan penyelesaian skripsi ini.
14. Seluruh teman-teman seperjuangan, mahasiswa program studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo Angkatan 2019, (terkhususnya kelas Hes D).
15. Seluruh pengurus HMPS-HES 2020-2021, terkhusus kepada kakak. Nirpan, S.H., Atika Dwi Anjani Ar, S.H., Auriz, S.H., dan Yuni Sara, S.H., yang telah memberikan bantuan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
16. Seluruh pengurus HMPS-HES 2021-2022, terkhusus kepada kakak. Walfadli, S.H., Alfian Astian, S.H., Aji Muhammad Lutfi, S.H., Dania, S.H., dan Hamdani, S.H., yang telah memberikan bantuan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
17. Seluruh pengurus HMPS-HES 2022-2023, yang telah memberikan bantuan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
18. Seluruh kakak-kakak, pengurus dan teman-teman seperjuangan di Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) yang telah memberikan banyak pelajaran, pengalaman dalam berorganisasi, serta saling membantu dalam hal apapun termasuk penyusunan skripsi ini.

19. Tomi Aditiya, S.H., dan Anita Ibrahim, S.H., yang telah membantu, memberikan saran, dan selalu memberi dorongan untuk segera selesai bersama.
20. Teman-teman seperjuangan di Sekret Enam. Syuharna, S.H., Nurul Arafah, S.H., Nirmalasari, S.H., Sulfadli, S.H., Fajriansah Misran, S.H., Fihardinata, S.H., Dewi Savitri, S.H., Nurul Rahmawati, S.H., Elsa Jelita Putri, S.H., dan teman-teman seperjuangan lainnya yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu, memberikan motivasi, semangat dan saling bahu membahu berjuang dalam menyelesaikan studi.
21. Teman-teman seperjuangan Pemuda Ar-Rahman angkatan 2019. Irwan S.Pd., Irwan Saputra, S.Pd., Irham Sanfajar S.Sos., Fahri Husain, S.Pd., Sulkifli, S.Pd., Chaeril Anwar, S.Pd., Rahmat Hidayat, S.Pd., Muh Wahyu, S.Sos., Chaidir Aswad, S.Pd., yang selama ini membantu, memberikan semangat dan saling bahu membahu berjuang dalam menyelesaikan studi.
22. Teman-teman KKN-MB di Desa Malenggang, Kec. Bupon, Kab. Luwu, yang selalu menyemangati dalam menyelesaikan segera studi.
23. Semua pihak yang telah membantu penulis demi kelancaran penyusunan skripsi ini yang tidak sempat penulis tuliskan satu persatu.

Semoga Allah Swt 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.

Palopo, 1 September 2023
Penulis,



Krisna Abimayu
NIM. 19 0303 0090



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab – Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	cs (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Dzha	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Yes

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka di tulis 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, literasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آ	<i>Fathah</i>	A	A
ا	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dammah</i>	U	U

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آئ	<i>fathah dan yā`</i>	Ai	a dan i
أو	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
..... / آ..... ى	<i>Fathah dan alif atau ya`</i>	\bar{a}	a dan garis diatas
ي.....	<i>kasrah dan ya`</i>	\bar{i}	i dan garis di atas
و.....	<i>dammah dan wau</i>	\bar{u}	u dan garis di atas

Contoh :

مَاتَ : *Mata*

رَمَى : *Rama*

قِيلَ : *Qila*

يَمُوتُ : *Yamutu*

4. *Tā marbūtah*

Transminat baca untuk *ta' marbutah* ada dua, yaitu *ta' marbutah* hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dhommah*. transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta' marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

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

Contoh :

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	:	<i>raudah al-atfal</i>
الْمَدِينَةُ الْفَضِيلَةُ	:	<i>al-madinah al-fadilah</i>
الْحِكْمَةُ	:	<i>al-hikmah</i>

5. *Syaddah (Tasydīd)*

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

Contoh :

رَبَّنَا	:	<i>Rabbana</i>
نَجِينَا	:	<i>Najjaina</i>
الْحَجُّ	:	<i>Al-hajj</i>
عَدُوُّ	:	<i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ي* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (يِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi (i).

Contoh:

عَلِيٌّ	:	'Ali (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
عَرَبِيٌّ	:	'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata sandang

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

Contoh :

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

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-biladu*

7. Hamzah

Aturan transminat bacahuruf 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.

Contoh :

تَأْمُرُونَ : *ta'muruna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *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 perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur''ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila

kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fi Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

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

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*, بِاللَّهِ : *billāhi*.

Adapun *ta' marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fīrahmatillāh*.

10. Huruf Kapital

Walaupun sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (AllCaps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenal ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama dari (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 ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, Dp, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī‘ al-Islāmī

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

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

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa daftar singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = *subhanahu wa ta'ala*

saw. = *sallallahu 'alaihi wasallam*

as = *'alaihi al-salam*

M = Masehi

QS = *Qur'an, Surah*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	xi
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR AYAT	xix
DAFTAR HADIS	xx
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
DAFTAR ISTILAH	xxiv
ABSTRAK	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Deskripsi Teori.....	11
C. Kerangka Pikir	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	38
B. Data dan Sumber Data	40
C. Teknik Pengumpulan Data.....	40
D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian	44
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian Proyek Pembangunan Kantor Gedung DPRD Kota Palopo	44
B. Pembahasan.....	46
1. Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo	46
2. Pandangan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas	54
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN-LAMPIRAN	69



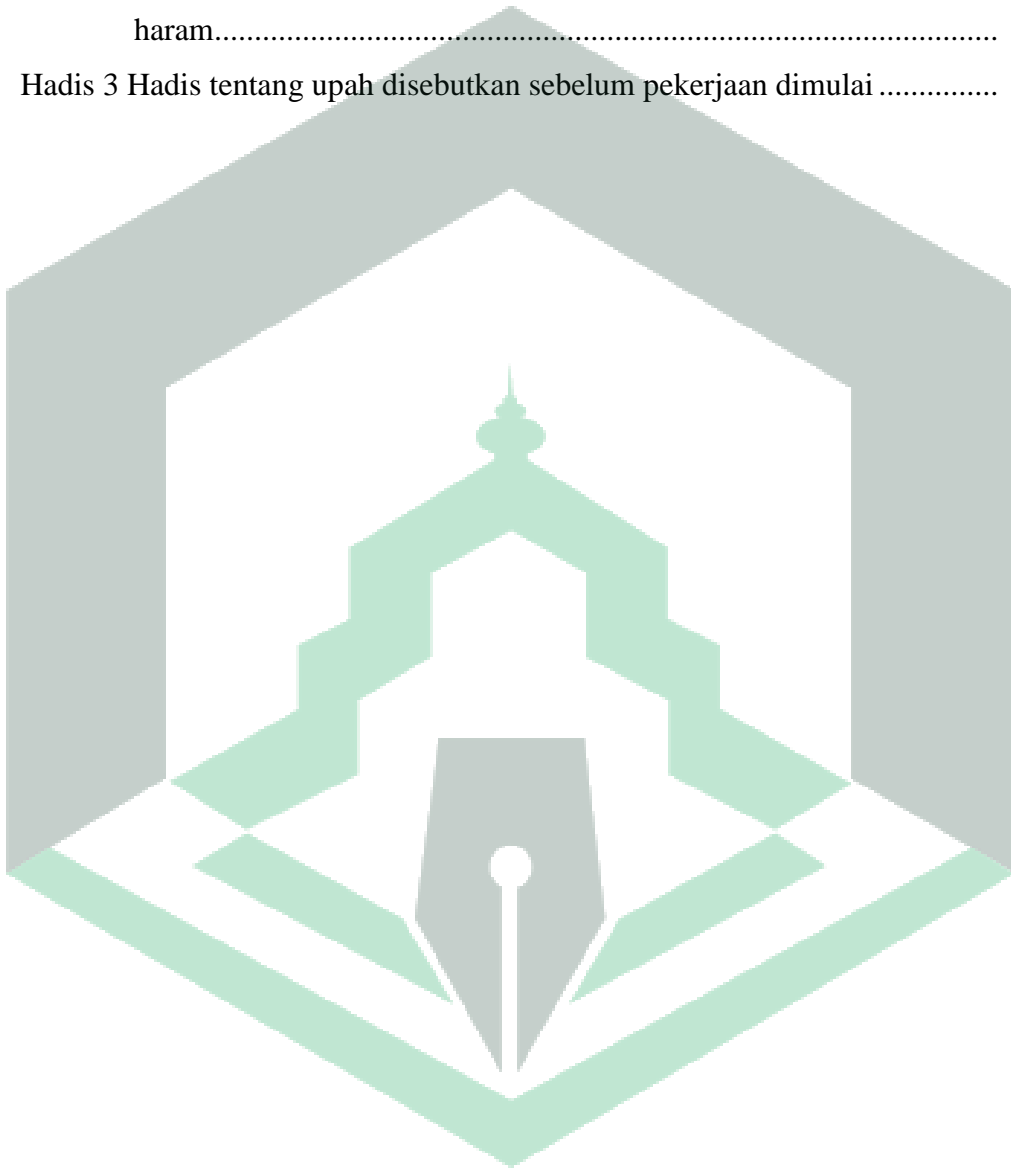
DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS al-Maidah/5: 8	26
Kutipan Ayat 2 QS al-Jaatsiyah/45: 22.....	27
Kutipan Ayat 3 QS al-Ahqaaf/46: 19.....	27
Kutipan Ayat 4 QS asy-Syu'ara/26: 183.....	28



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang membayar upah sebelum keringatnya kering	29
Hadis 2 Hadis tentang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.....	30
Hadis 3 Hadis tentang upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai	31



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Pekerja/Buruh Harian Lepas yang Bekerja pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo	45
Tabel 4.2 Menghitung Upah Perhari&Perjam Pekerja/Buruh	48
Tabel 4.3 Menghitung Upah Jam Kerja Lembur Pekerja/Buruh	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	37
--------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara dengan Kontraktor dan Pekerja/Buruh Harian Lepas
- Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 3 Dokumentasi Lainnya
- Lampiran 4 Surat Keputusan (SK)
- Lampiran 5 Halaman Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 6 Berita Acara Ujian Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 7 Pengesahan Draf Skripsi
- Lampiran 8 Halaman Pengesahan Proposal Skripsi
- Lampiran 9 Halaman Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 10 Berita Acara Ujian Seminar Hasil Skripsi
- Lampiran 11 Halaman Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 12 Nota Dinas Pembimbing
- Lampiran 13 Halaman Persetujuan Penguji
- Lampiran 14 Nota Dinas Penguji
- Lampiran 15 Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas syariah IAIN Palopo
- Lampiran 16 Hasil Cek Plagiasi Skripsi
- Lampiran 17 Berita Acara Ujian Munaqasyah
- Lampiran 18 Riwayat Hidup

DAFTAR ISTILAH



PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
BPS	: Badan Pusat Statistik
Akad	: Perjanjian atau Kesepakatan
<i>Ijarah</i>	: Imbalan/Upah
<i>Freelance</i>	: Buruh Harian Lepas
<i>Blue Collar</i>	: Berkerah Biru/Pekerja/Buruh Kasar
<i>White Collar</i>	: Berkerah Putih/Pegawai Administrasi
<i>Ajrun Musammah</i>	: Upah yang disebutkan
<i>Ajrun Mitsli</i>	: Upah Sepadan
Mutaqawwin	: Upah Harus Jelas dan Diketahui
<i>Baiu 'mabafi</i>	: Sewa Menyewa
<i>Baiu 'khuwwati</i>	: Upah Mengupah
UMP	: Upah Minimum Provinsi
UMK	: Upah Minimum Kabupaten/Kota

ABSTRAK

Krisna Abimayu, 2023. “*Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo)*”. Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh H. Muammar Arafat Yusmad dan Wawan Haryanto.

Skripsi ini membahas tentang Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo). Penelitian ini bertujuan: Guna mengetahui dan memahami bagaimana sistem pengupahan buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo, Guna mengetahui dan menganalisis bagaimana pandangan hukum Islam terhadap sistem pengupahan buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo.

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian yuridis sosiologis dan atau penelitian ini termasuk dalam penelitian empiris dengan menggunakan metode pendekatan studi kasus. Instrumen pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan. Diolah dengan teknik *editing*, *organizing* dan *analizing*. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi dan bahan referensi yang cukup.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: *Pertama*, Sistem pengupahan buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo menggunakan sistem upah jangka waktu. Sistem yang pembayaran upahnya berlandaskan pada kehadiran atau berapa lama pekerja melakukan pekerjaannya. Dalam hal penentuan besaran upahnya, tidak mengikuti berlandaskan pada penghitungan upah yang sesuai dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. *Kedua*, Pandangan hukum Islam terhadap sistem pengupahan buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo belum sepenuhnya sesuai dengan hukum Islam. Upah pekerja/buruh harian lepas tidak diberikan sebelum keringatnya kering, karena pembayaran upahnya tidak sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Tidak menerapkan atau mengikuti konsep adil bermakna proporsional. Belum terpenuhinya semua syarat yang layak menurut prinsip Islam. Tetapi, pengusaha/pemberi kerja di sana sudah menyebutkan besaran upah yang akan diperoleh pekerja/buruh harian lepasnya secara jelas sebelum pekerjaan dimulai.

Kata Kunci: Sistem Pengupahan, Buruh Harian Lepas, Hukum Islam

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia diciptakan Allah Swt untuk selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, salah satunya adalah dengan bekerja. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), data penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan utama pada Februari 2023 pada kategori konstruksi yang memperoleh urutan enam besar dengan jumlah perolehan 6,21% Pekerja.¹

Dalam hubungan kerja, satu pihak ada yang sebagai penyedia jasa manfaat atau yang disebut pekerja/buruh. Pihak yang menyediakan pekerjaan disebut dengan majikan untuk melaksanakan satu kegiatan produksi dengan ketentuan pihak pekerja atau buruh mendapatkan kompensasi berupa upah. Dalam Islam upah atau imbalan dikenal dengan istilah *ijarah*. Namun dapat diartikan juga sebagai sewa menyewa. Tetapi, yang dimaksud *ijarah* di sini bukan hanya pemanfaatan barang saja melainkan juga pemanfaatan tenaga atau jasa yang disebut upah mengupah.² Pengupahan merupakan suatu bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh pengusaha maupun pemberi kerja kepada pekerja/buruh. Kompensasi yang diberikan bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi pekerja/buruh.³

¹ Nabila Muhammad, "Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Utama (Februari 2023)", dipublish, 16 Juni 2023.

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 102.

³ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), 130.

Pengusaha/pemberi kerja berkewajiban untuk menyerahkan dan membayarkan upah secara teratur dan tepat waktu yang terhitung sejak terjadinya hubungan kerja itu sampai hubungan kerja berakhir. Hak atas upah merupakan hak normatif pekerja dan dilindungi oleh undang-undang. Jika pekerja tidak melaksanakan tugas, maka upahnya tidak dibayar. Begitu sebaliknya, jika pemberi kerja tidak membayar atau terlambat memberikan upah padahal pekerja telah melaksanakan tugasnya, maka akan dikenakan denda dan sanksi pemberi kerja tersebut.

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 disebutkan bahwa, “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁴ Pada umumnya pekerja/buruh dibagi menjadi 2 (dua) berdasarkan status perjanjiannya yaitu : Pertama, Tenaga kerja tetap merupakan pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu. Dan yang kedua, Tenaga kerja tidak tetap merupakan pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tertentu.⁵

Tenaga kerja harian lepas, dalam keputusan Menteri Tenaga kerja Nomor Kep.150/MEN/1999 Pasal 1 ayat (2) berbunyi, “Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadirannya secara harian.”

Tenaga kerja borongan, dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/MEN/1999 Pasal 1 poin (3) berbunyi, “Tenaga kerja borongan adalah

⁴ Pasal 27 Ayat (2), *Undang-Undang Dasar Republik Indoneisa Tahun 1945*, 9.

⁵ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), 54.

tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja.⁶

Berdasarkan pada Pasal 1 angka (15) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja (kontrak kerja), yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁷ Maksudnya, adanya suatu hubungan kerja ketika sebelumnya ada perjanjian kerja yang dilakukan atau adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Kemudian Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja melalui aturan turunannya memberikan penegasan mengenai upah pekerja harian harus tertulis. Hal ini tentunya melindungi pekerja harian dikarenakan upah yang diberikan menjadi jelas dan tidak akan berubah sewaktu-waktu tanpa sepengetahuan pekerja.

Realitanya dilapangan kontrak kerja inilah yang sering sekali bermasalah, umumnya permasalahan ini terdapat pada kesepakatan antara kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja). Buruh yaitu orang yang membutuhkan pekerjaan terkadang berada pada posisi yang kurang menguntungkan karena kontrak kerja hanya dibuat oleh satu pihak saja dan para pekerja terpaksa menerimanya walaupun merasa dirugikan. Selain itu, banyak pula pengusaha yang tidak memperhatikan peraturan undang-undang yang berlaku dalam kontrak kerja.⁸ Hal

⁶ Pasal 1 Ayat (2) dan (3), *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 150/MEN/1999*, 2.

⁷ Pasal 1 Angka (15), *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 4.

⁸ Raka Handika, *Kedudukan Pekerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall Tahun 2017)*, (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta), Skripsi, 2019, 2-6.

ini dikarenakan kedudukan pekerja dianggap lebih rendah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha.⁹

Tidak dapat dipungkiri bahwa hukum dipengaruhi oleh faktor non hukum seperti politik, ekonomi, sosial, dan budaya, namun ketika pengaruh tersebut masih dapat dihilangkan oleh pembuat undang-undang dan penegak hukum dalam proses penegakan hukum dan penyelenggaraan administrasi negara, dalam hal fungsi pemerintahan, hukum akan tetap menonjol. Memantapkan pijakannya dan memantapkan posisinya sebagai panglima tertinggi di negara hukum Indonesia¹⁰

Pada umumnya, bentuk dari hubungan kerja non formal yang dikembangkan pengusaha/pemberi kerja salah satunya adalah pekerja/buruh harian lepas. Tujuannya adalah untuk menemukan sistem yang mampu meningkatkan keuntungan perusahaan dengan menekan upah buruh sekaligus menaikkan beban kerjanya. Seperti prinsip ekonomi kapitalis, dimana buruh hanya dipandang sebagai komoditas, yang merupakan bagian dari mesin produksi yang produktivitasnya dihitung melalui jam kerja dan sejumlah target hasil.¹¹

Pekerjaan harian adalah salah satu bentuk dari perjanjian kerja harian lepas. Perjanjian kerja harian lepas diatur dalam Kepmenakertrans No. 100/2004. Dan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021

⁹ Evy Savitri Gani, "Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia," *Jurnal Tahkim* Vol. 11, No. 1 (Juni 2015): 128, <https://jurnal.iainambon.ac.id/index.php/THK/article/download/10/11>.

¹⁰ Muammar Arafat Yusmad, *Hukum di Antara Hak dan Kewajiban Asasi*, Edisi, 1, Cet. 1 (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), 10-11.

¹¹ Raymond Edo Dewanta, "Pelaksanaan Pekerjaan Tenaga Harian Lepas Dalam Bidang Pelayanan Publik Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Pemerintah Kota Malang Dengan Tenaga Harian Lepas Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Pemerintah Kota Malang Dengan Tenaga Kerja Harian Lepas (Studi di Dinas Kebersihan dan Pertamaan Kota Malang)", dipublish, 5 Mei 2014, <http://hukum.studentjournal.ub.ac.id/index.php/hukum/article/view/504>, diakses pada tanggal 25 Oktober 2022.

tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pekerja/buruh harian lepas ini banyak dipraktikkan ataupun digunakan diberbagai lini kerja, salah satunya dalam pekerjaan konstruksi bangunan. Contohnya, bentuk kerja harian dipraktikkan diperusahaan-perusahaan manufaktur. Seringkali ditemui dengan alasan volume pekerjaan yang berubah. Sebagian sudah menerapkan sesuai aturan ketenagakerjaan, sebagian lagi melakukan pelanggaran dengan alasan ingin pekerja yang lebih fleksibel.

Perhitungan upah bagi pekerja/buruh harian lepas adalah besar upah minimum kabupaten/kota (UMK) dibagi 21 hari kerja. Jika buruh harian lepas dibayar kurang dari ketentuan yang berlaku maka, berarti pekerja telah dibayar di bawah ketentuan upah minimum, yang menyalahi ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.¹²

Salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pihak manajemen manapun baik itu swasta terkait dengan pengupahan. Besar kecilnya upah yang diberikan terkadang dapat mengundang konflik antara manajemen atau pihak perusahaan dengan pihak yang dipekerjakan. Hal ini dapat kita lihat dengan

¹² Sherr Rinn, “Perhitungan Upah Buruh Harian Lepas”, dipublish, 25 Agustus 2020, <https://fseidar.org/perhitungan-upah-buruh-harian-lepas/>, diakses pada tanggal 25 Oktober 2022.

banyaknya unjuk rasa di negara ini tentang kelayakan upah yang tidak sesuai dengan harapan, dan tidak berbanding lurus dengan apa yang mereka kerjakan.¹³

Hal ini juga terjadi terhadap pekerja/buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo, yang dimana pemberian upahnya tidak sesuai dengan harapan dan besaran upahnya tidak sebanding dengan yang mereka kerjakan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana sistem pengupahan buruh harian lepas dan bagaimana pandangan hukum Islam terhadap sistem pengupahan buruh harian lepas pada proyek pembangunann gedung DPRD Kota Palopo.

Sesuai yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut terkait sistem pengupahan yang diterapkan pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo terhadap buruh harian lepas sebagai tugas akhir penyelesaian studi dengan judul penelitian: *“Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Hukum Islam” (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo)*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo?

¹³ Andi Mardiana, dan Kadir Dina, “Sistem Pengupahan Dalam Islam,” *Gorontalo Development Review* Vol. 2, No. 1 (April 2019.): 13, <https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/gdrev/article/view/455/255>.

2. Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap sistem pengupahan buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan berdasarkan rumusan masalah tersebut yaitu:

1. Guna mengetahui dan memahami bagaimana sistem pengupahan buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo.
2. Guna mengetahui dan menganalisis bagaimana pandangan hukum Islam terhadap sistem pengupahan buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan ilmu pengetahuan dalam dunia akademik sebagai teori pendukung bagi peneliti dalam mengkaji penelitian yang sejenis tentang sistem pengupahan buruh harian lepas.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan pengetahuan maupun kesadaran hukum bagi penulis dan pembaca dalam mempertimbangkan dan menerapkan kebijakan dalam praktik bermuamalah khususnya tentang sistem pengupahan buruh harian lepas agar sesuai dengan hukum yang berlaku.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam melakukan penelitian, sebelumnya peneliti terlebih dahulu mencari beberapa penelitian yang relevan dengan judul dan masalah yang diangkat sebagai perbandingan dalam penyusunan penelitian ini, untuk menghindari anggapan kesamaan. Penelitian terdahulu yang relevan juga dijadikan sebagai dasar dalam meneliti:

1. Tuti Dayanti Ritonga dengan judul penelitian "*Analisis Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas pada Usaha Karet di Desa Padang Malakka Kecamatan Dolok Sigompulan Ditinjau Menurut Ekonomi Syari'ah*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, sistem pengupahan sesuai dengan beban yang diberikan dengan tanggapan 30 atau 100%, dan adanya bonus 16 orang atau 53%. Namun, yang masih kurang memenuhi untuk kebutuhan hidup sebanyak 10 orang atau 33%, dan upah dibayarkan kurang tepat waktu sebanyak 16 orang atau 53%. Adapun tinjauan ekonomi syariah diantaranya, informasi jumlah upah, keadilan dalam upah, kelayakan dari jumlah upah yang diterima, sudah sesuai dengan ekonomi syariah. Namun pembayaran upah belum tepat waktu atau tidak sesuai dengan waktu.¹⁴ Perbedaan dengan penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian penulis ialah terletak pada lokasi penelitiannya dan juga

¹⁴ Tuti Dayanti Ritonga, *Analisis Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas pada Usaha Karet di Desa Padang Malakka Kecamatan Dolok Sigompulan Ditinjau Menurut Ekonomi Syari'ah*, (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru), Skripsi, 2020.

penelitian terdahulu lebih membahas kepada analisis sistem pengupahan buruh harian lepas ditinjau menurut ekonomi syari'ah.

2. Uswatun Anisa dengan judul Penelitian "*Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Buruh Bangunan di Desa Mantingan Kecamatan Mantingan Kabupaten Ngawi*". Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Menggunakan data primer dalam wawancara langsung dengan buruh bangunan dan pemilik rumah/pemberi upah, menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan deskriptif.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa sistem pemberian upah kepada buruh bangunan di desa Mantingan Kabupten Ngawi masih kurang sesuai dengan *syara*, dimana masyarakatnya masih menggunakan sistem pengupahan yang menurut adat kebiasaan yaitu pengupahan yang ditangguhkan selama satu minggu dan tidak ada pemberitahuan aturan terhadap pemberian upah, besaran upah, dan banyaknya jumlah pembantu buruh bangunan (kenek) yang akan dibawa oleh buruh bangunan (tukang) pada awal *aqad* yang berpotensi merugikan salah satu pihak dan berpotensi mengandung unsur *garar*.¹⁵ Perbedaan dengan penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian penulis ialah terletak pada lokasi penelitiannya dan juga penelitian terdahulu lebih membahas terkait tinjauan hukum Islam terhadap upah buruh bangunan, sedangkan penelitian penulis lebih spesifik membahas terkait sistem pengupahan buruh harian lepas dalam perspektif hukum Islam.

¹⁵ Uswatun Anisa, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Bangunan Di Desa Mantingan Kecamatan Mantingan Kabupaten Ngawi*, (Universitas Muhammadiyah Surakarta), Skripsi, 2019.

3. Destiawan Saputra dengan judul penelitian “*Analisis Upah Harian Lepas terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada Pekerja Petik Cabai di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu)*”. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif, yang dilakukan dengan membaca, memahami dan mencatat serta mencari data yang bersumber dari desa srikaton. Menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini juga menggunakan teknik *Purposive Sampling* artinya pemilihan sampel secara sengaja dengan kriteria tertentu. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pemberian upah setiap majikan yang mempekerjakannya itu berbeda-beda dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam perspektif ekonomi Islam belum sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam, karena upah yang diterima belum memenuhi dengan asas keadilan dan kelayakan dalam pengupahan, sebab pemilik lahan dalam penetapan upahnya sepihak, tidak menyebutkan upah pada saat meminta bantuan kepada buruh.¹⁶ Perbedaan dengan penelitian penulis saat ini terletak pada judul penelitiannya, pada penelitian terdahulu membahas terkait analisis upah harian lepas pada peningkatan kesejahteraan pekerja dalam perspektif ekonomi Islam pada pekerja petik cabai di desa srikaton, sedangkan penelitian penulis lebih berfokus membahas terkait sistem pengupahan buruh harian lepas dalam perspektif

¹⁶ Destiawan Saputra, *Analisis Upah Harian Lepas Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada Pekerja Petik Cabai Di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu)*, (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung), Skripsi, 2022.

hukum Islam yang bekerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo.

B. Deskripsi Teori

1. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan adalah suatu sistem pemberian upah kepada karyawan atau tenaga kerja pada umumnya diterapkan dalam suatu perusahaan. Adapun beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam sistem pengupahan yaitu; aspek kehidupan (*desiretolie*), aspek keinginan untuk mendapatkan sesuatu (*desire forpossession*), aspek keinginan atas kekuasaan (*desire for power*), aspek keinginan untuk pengakuan (*desire for recoqnition*). Maka pengusaha harus memperhatikan keamanan, kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan egoistis pekerja dan jabatan pekerjaan.¹⁷

Dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 21 ayat (1) dan (2) menyatakan:¹⁸

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi;
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

¹⁷ Rahmat Asdar Putra, *Analisis Tingkat Kepuasan Buruh Harian Lepas Terhadap Sistem Pengupahan Pada PT. Ekadura Indonesia Di Kecamatan Kunto Darussalam*, (Universitas Pasir Pengaraian), Skripsi, 2020.

¹⁸ Pasal 21 ayat (1) dan (2), *Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, 14-15.

- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang memenuhi penghidupan yang melindungi pekerja/buruh meliputi;

- 1.) Upah minimum;
- 2.) Upah kerja lembur;
- 3.) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan diluar pekerjaan;
- 4.) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.¹⁹

Jadi, dapat disimpulkan bahwa upah adalah suatu kewajiban yang menjadi hak bagi para pekerja/buruh mendapatkannya, sehingga tidak boleh dihiraukan oleh atasan, perusahaan, atau pihak yang mempekerjakan sebagai konsekuensi dari kedudukannya.

Pasal 91 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa, “Peraturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan dalam penetapan upah antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh ternyata lebih rendah maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹⁹ Pasal 88 ayat (1), *Himpunan Peraturan Perundang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Pustaka Mahardika), 298.

Pasal 92 ayat (1) juga menjelaskan bahwa, “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja pendidikan dan kompetensi”. Ayat (2) berbunyi, “Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”. Ayat (3) berbunyi, “Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur dengan keputusan menteri”.²⁰

Beberapa macam sistem pengupahan berdasarkan teori maupun praktik sebagai berikut :

- 1.) Sistem Upah Jangka Waktu, merupakan sistem upah yang dimana besaran upahnya berlandaskan pada berapa lama seseorang itu bekerja, Seperti hitungan waktunya per jam, hari, minggu, atau perbulannya. Contoh, misalnya upah harian untuk membayar pekerja/buruh harian lepas, atau upah lembur yang dihitung sesuai jam lembur yang telah ditentukan;
- 2.) Sistem Upah Borongan, adalah sistem yang pembayaran upah berdasarkan atas hasil kesepakatan bersama antara perusahaan dan pekerja atau pemberi dan penerima pekerjaan. Upah yang diberikan merupakan upah keseluruhan, dari awal pekerjaan sampai dengan selesai sehingga sangat besar kemungkinan tidak ada tambahan upah di luar dari yang telah disepakati. Contohnya, pembayaran upah untuk pekerja proyek;²¹

²⁰ Edwin Hadiyan, "Sistem Pengupahan Tenaga Kerja di Tinjau dari Prinsip Muamalah dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen)* Vol. 3, No. 1 (03 Januari 2015): 30.

²¹ Dina Lathifa, “3 Jenis Sistem Upah yang Umum Digunakan di Indonesia”, dipublish, 22 Oktober, <https://www.online-pajak.com/seputar-pph21/sistem-upah#:~:text=Sistem upah adalah kebijakan dan,bonus%2C dan sistem upah berkala, diakses pada tanggal 04 November 2022.>

- 3.) Sistem Upah Premi, yaitu salah satu upaya penghargaan berupa upah tambahan atau premi bagi pekerja/buruh yang dapat meningkatkan produktivitasnya sehingga memberikan suatu efek yang baik bagi kelangsungan perusahaan. Misalnya, ditandai dengan adanya peningkatan hasil yang melebihi target;
- 4.) Sistem Upah Indeks, adalah Sebuah sistem yang sangat dipengaruhi dengan indeks biaya hidup yang perlu ditanggung oleh seorang karyawan untuk bisa hidup layak. Artinya untuk meningkatkan indeks biaya hidup perusahaan akan mempertimbangkan untuk nantinya dimasukkan dalam perhitungan kompensasi setiap bulannya. Dan umumnya perhitungan ini dilakukan setiap tahun berjalan. Sehingga perusahaan akan bisa menentukan berapa banyaknya laba yang akan diperoleh, sebagai salah satu komponen guna menghitung kompensasi upah berdasarkan indeks;
- 5.) Sistem Upah Bonus, merupakan sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk memberikan penghargaan terhadap pekerja/buruhnya berupa bonus. Tujuannya adalah untuk memberikan stimulasi agar pekerja/buruh terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Biasanya bonus yang diberikan bisa melebihi 1 kali gaji pokok perbulannya;
- 6.) Sistem Skala Upah Berubah, adalah jumlah upah yang diberikan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga turun, maka jumlah upah ikut turun. Sebaliknya, jika harga naik, maka jumlah upahnya juga ikut naik;
- 7.) Sistem Upah Potongan, adalah sistem yang bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut

ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya;

- 8.) Sistem Upah Pemufakatan, yaitu suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu.²²

Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang aturan turunannya diatur dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan, “Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam pada Pasal 14 huruf a ditetapkan secara:

- a. Per Jam;
- b. Harian; atau
- c. Bulanan.

Pasal tersebut sudah dinyatakan secara gamblang bahwa ada sistem kerja pekerja yang upahnya dibayarkan per jam, maka dalam hal ini pekerja dengan satuan waktu per jam memiliki status kerjanya yang diakui oleh undang-undang. Dengan adanya pengakuan tersebut otomatis hak dan kewajiban pekerja timbul serta telah diatur dalam peraturan pemerintah. Tidak hanya status kerjanya saja yang dilindungi, namun undang-undang juga memberikan perlindungan upah bagi pekerja dengan satuan waktu perjam.²³

²² Mochammad Fadhil, “Sistem Upah Sebagai Dasar Pemberian Kompensasi Karyawan Setiap Bulan“, dipublish, 02 September 2022, <https://klikpajak.id/blog/sistem-upah/>, diakses pada tanggal 09 November 2022.

²³ Shenti Agustini, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian dan Pekerja dengan Satuan Waktu Jam dalam Undang-Undang Cipta Kerja,” *Jurnal Kertha Semaya* Vol. 9, No. 10 (2021): 1915, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/72394/41112/>.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 26 menyatakan:

- (1) Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Ketentuan Waktu Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada waktu istirahat mingguan dan / atau hari libur resmi.

Pada Pasal 31 ayat (1) menjelaskan bahwa, “Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 21 ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur dengan ketentuan: a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam; dan b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali upah sejam. Kemudian, Pasal 32 menyebutkan bahwa:

- (1) Perhitungan upah kerja lembur didasarkan pada upah bulanan.
- (2) Cara menghitung upah sejam yaitu $1/173$ (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali upah sebulan. Sedangkan,

Untuk upah pekerja/buruh yang dibayar secara harian telah diatur dalam Pasal 33 yaitu;

- (1) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian maka penghitungan besarnya upah sebulan dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. Upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima), bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

- b. Upah sehari dikalikan 21 (dua puluh satu), bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
 - (3) Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) lebih rendah dari upah minimum maka upah sebulan yang digunakan untuk dasar penghitungan di wilayah tempat pekerja/buruh bekerja.²⁴

2. Upah

a. Pengertian Upah

Upah ialah balas jasa untuk faktor produksi tenaga kerja. Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk juga tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus menanggung biaya-biaya lain yang berhubungan dengan pekerja di luar upah pokoknya. Namun informasi mengenai struktur upah pekerja konstruksi di

²⁴ Pasal 26. Pasal 31 ayat (1). Pasal 32 ayat (1-2). dan Pasal 33, *Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, 17-20.

Indonesia saat ini masih hanya berupa gaji bulanan untuk pekerja/buruh tetap dan upah harian untuk pekerja/buruh lepas.²⁵

Dalam pengertian Barat, upah terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, seperti upah buruh lepas di perkebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian. Sedangkan gaji menurut pengertian barat terkait dengan imbalan uang (*finansial*) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap yang dibayarkan sebulan sekali. Sehingga, Perbedaan gaji dan upah itu terletak pada jenis karyawannya (tetap atau tidak tetap) dan sistem pembayarannya (bulanan atau tidak).

Menurut dewan penelitian pengupahan nasional. Upah adalah suatu pemberian sebagai bentuk imbalan dari pemberi kepada penerima kerja dalam suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, bertujuan sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan peraturan perundang-undangan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.²⁶

Menurut Afzalur Rahman dalam bukunya yang berjudul, *doktrin* ekonomi Islam jilid II bahwa upah didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan atau yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja/buruh atas

²⁵ Srie Heruyani Stevia Lukmanasari dan Biemo W. Soemardi, "Studi Upah dan Beban Biaya Pekerja Konstruksi di Indonesia (Studi Kasus: Pekerja Konstruksi Gedung di Pulau Jawa), " *Jurnal Media Komunikasi Teknik Sipil* Vol. 22, (02 Desember 2016): 88-89, <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mkts/article/view/12876/10230>.

²⁶ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013), 874.

jasanya sesuai perjanjian.²⁷ Sedangkan menurut B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul “*Principles of Personal Management*” menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah sebuah harga untuk jasa yang sudah diterima atau diserahkan oleh orang lain bagi kepentingan seorang atau badan hukum.

Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa upah diartikan sebagai bentuk imbalan atau pembayaran, yang dilakukan atau diberikan oleh individu/kelembagaan/instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja yang sudah dilakukan.²⁸

b. Jenis-Jenis Upah

- 1.) Upah Nominal, merupakan sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja;
- 2.) Upah Nyata, yaitu upah yang wajib diterima oleh seorang buruh yang berhak;
- 3.) Upah Hidup, upah hidup adalah upah yang didapatkan oleh buruh dalam membiayai kebutuhan hidupnya secara luas, baik itu kebutuhan pokoknya, kebutuhan sosialnya, dan kebutuhan keluarganya seperti, pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain;²⁹

²⁷ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), 361.

²⁸ Nurudin yunus, *Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (Studi Pengupahan di Kabupaten Klaten)*, (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta), Skripsi, 2017.

²⁹ Nuraini, Fithriady, dan Rina Desiana, “Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar),” *Ekobis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Syariah* Vol. 4, No. 2 (10 November 2020): 25, <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/ekobis/article/view/10052>.

- 4.) Upah Wajar, yaitu upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha;
- 5.) Upah Minimum, adalah upah standard/terendah yang dijadikan oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya. Biasanya ditentukan oleh pemerintah dan setiap tahunnya bisa jadi berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum tersebut. Upah minimum terbagi beberapa bagian :

- a.) Upah Minimum Provinsi, yaitu upah yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/kota di satu provinsi;
- b.) Upah Minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah yang berlaku untuk di daerah kabupaten/kota;
- c.) Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota. Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia (KLUD).³⁰

c. Fungsi dan Tujuan Upah

1.) Fungsi Upah

Imam Soepomo dalam Ridwan Halim, mengatakan bahwa pada hakikatnya fungsi dari upah, yaitu:

- a.) Sebagai bentuk perwujudan sosial dalam rangka memanusiakan manusia;

³⁰Tuti Dayanti Ritonga, Op.cit, 31-32.

- b.) Sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dasar yang minimal bagi tenaga kerja untuk mendapatkan hidup layak dari hasil pekerjaan yang dilakukan;
- c.) Sebagai pendorong peningkatan disiplin dan produktivitas kerja.

2.) Tujuan Upah

- a.) Untuk menarik karyawan/pekerja yang baru untuk bekerja di perusahaan;
- b.) Untuk memotivasi karyawan/pekerja dalam suatu pekerjaan;
- c.) Untuk mempertahankan karyawan untuk tidak berpindah di perusahaan lainnya.³¹

3. Upah Menurut Hukum Islam

a. Pengertian Upah Menurut Hukum Islam

Dalam Islam upah biasanya disebut dengan istilah *jaza'* (balasan atau pahala) sebagaimana salah satu firman Allah Swt dalam Al-Quran surah An-Nahl (16): 97, pada kata "*walanajziyannahum*" yang memberikan pengertian bahwa siapa saja di antara kalian yang bekerja akan mendapatkan imbalan baik di dunia maupun di akhirat. Sedangkan kata "*amal sholeh*" diartikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan serta sesuai dengan dalil akal, Al-Qur'an dan Hadis. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa setiap individu yang bekerja baik di perusahaan maupun perorangan dikategorikan sebagai amal sholeh sebab bermanfaat bagi dirinya dan

³¹ Guru Ekonomi "Upah Adalah", dipublish, 02 Juli 2022, <https://sarjanaekonomi.co.id/pengertian-upah/>, diakses pada tanggal 16 November 2022.

keluarga, serta masyarakat banyak selama tidak bertentangan dengan ketentuan *syara'*.³²

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. *Ijarah* diambil dari kata “*al-ajr*”, yang berarti *al-iwadh* (imbalan) yang dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai ganti dan upah. Sedangkan secara istilah *ijarah* adalah akad pemindahan hak kegunaan (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah atau *ujrah*, yang tidak disertai dengan pindahnya hak dalam kepemilikan suatu barang itu sendiri. Menurut istilah fiqih, *ijarah* adalah pemberian dari hak pemanfaatan dengan syarat adanya imbalan. Sedangkan menurut istilah ialah akad untuk mendapatkan manfaat dengan pembayaran.

Dari beberapa definisi para ulama, *ijarah* dapat dipahami sebagai sesuatu dengan adanya imbalan, yang diartikan dalam bahasa Indonesia dengan sebutan sewa-menyewa dan upah mengupah. Sewa-menyewa (*baiu' mabafi'*) yang berarti menjual manfaat dan upah mengupah (*baiu'khuwwaati*) yang berarti menjual tenaga atau kekuatan.

b. Bentuk-Bentuk Upah Menurut Hukum Islam

- 1.) Upah yang disebutkan (*Ajrun Musammah*), yaitu upah yang sudah dicantumkan dalam suatu perjanjian dan dipersyaratkan, ketika antara kedua belah pihak saling bersepakat terkait upah yang ditetapkan dan tanpa adanya unsur paksaan.

³² Armansyah Waliam, “Upah Berkeadilan di Tinjau dari Perspektif Islam,” *Jurnal Bisnis* Vol. 5 (02 Desember 2017): 267, <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Bisnis/article/download/3014/2234>.

- 2.) Upah Sepadan (*Ajrun mitsli*), yaitu upah yang sesuai dengan kerjanya dan sesuai kondisi pekerjaannya baik jasa kerja maupun sesuai dengan pekerjaannya saja.³³

c. Rukun dan Syarat Ijarah

1.) Rukun

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga dari sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Rukun adalah suatu ketentuan dalam melakukan pekerjaan atau ibadah yang harus dipenuhi. Jika tidak maka ibadah/pekerjaan itu tidak sah. Misalkan membaca surah al-Fatihah ketika sholat atau misalnya juga gedung yang terbentuk karena terdapat unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap, kaca dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk tersebut disebut rukun.³⁴ Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 menetapkan mengenai rukun *ijarah* yang terdiri dari:

- a.) *Sigah Ijarah*, yaitu ijab yang berupa pernyataan dua belah pihak yang berakad (berkontrak) baik secara verbal maupun dalam bentuk lain;
- b.) Para Pihak yang Berakad, yaitu pemberi sewa/pemberi jasa dan penyewa/pengguna jasa;
- c.) Objek Akad *Ijarah*, yaitu manfaat jasa dan upah serta manfaat barang dan sewa jasa.

2.) Syarat *Ijarah*

³³ Salwa Izzatul Ulya dan Rachmat Risky Kurniawan, SEI,MM, "Upah dalam Perspektif Islam", <https://osf.io/84sdh/download/?format=pdf>, diakses pada tanggal 18 November 2022.

³⁴ Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah (Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 95.

a.) Syarat *In 'iqad*

yaitu kedua belah pihak yang berkontrak (*aqidain*) harus memenuhi beberapa syarat sebagai berikut:

- (1) *Baligh* (*mumayyiz* = 7 tahun);
- (2) Berakal (tidak mabuk, gila);
- (3) Bukan budak (orang yang belum merdeka);
- (4) Tidak adanya paksaan.

b.) Syarat Sah

- (1) *Ridha aqidain*, yaitu dua belah pihak yang berakad harus saling ridha satu sama lain;
- (2) Jasa dan barang yang ditransaksikan harus halal;
- (3) *Ma'qud 'alaih* (objek akad) harus *ma'lum* (jelas diketahui).³⁵

c.) Syarat Pelaksanaan Akad

Merupakan kepemilikan dan hak kuasa penuh atas barang yang disewakan. Maka dari itu, *ijarah Al-Fudhuli* (orang yang melakukan *ijarah* tanpa memiliki kuasa penuh atau mendapat ijin dari pemilik barang tersebut) maka, tidak dapat dilaksanakan.

d.) Syarat Manfaat

- (1) Menerima manfaat dari *mu'awadlah*;
- (2) Manfaat harus bernilai;
- (3) Tidak harus memberkan benda, seperti menyewa pohon untuk diambil buahnya;

³⁵ Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2016).

(4) Dimiliki;

(5) Dapat diserahkan.

e.) Syarat *Ujrah*

(1) *Ujrah* harus berupa harta yang berharga dan kadar nilainya dapat diketahui;

(2) *Ujrah* tidak boleh berupa manfaat yang sejenis dengan *ma'qud alaih*, seperti menyewa kendaraan dengan *ujrah* kendaraan.³⁶

d. Macam-Macam Upah Menurut Hukum Islam

Dari segi objeknya, akad *ijarah* terbagi menjadi dua macam, yaitu:

- 1.) *Al-ijarah* yang bersifat manfaat atas benda, seperti sewa menyewa rumah, kendaraan, perhiasan, dan kendaraan. Para ulama fiqh sepakat menyatakan dibolehkan sewa menyewa dijadikan objek, apabila manfaatnya dibolehkan *syara* untuk dipergunakan.
- 2.) *Al-ijarah* yang bersifat atas pekerjaan (jasa) adalah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut para ulama fiqh, hukumnya dibolehkan apabila jenis pekerjaan tersebut sudah jelas, seperti *Al-ijarah* yang bersifat pribadi, misalnya menggaji seorang pembantu rumah tangga, dan *Al-ijarah* yang bersifat *serikat*, yaitu individu atau sekelompok orang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti buruh pabrik, buruh bangunan, tukang sepatu, dan tukang

³⁶ Mohammad Suyudi, "Sistem Pengupahan dalam Islam, Tegakkan Keadilan dalam Ketenagakerjaan", dipublish, 03 Januari 2019, <https://www.kompasiana.com/suyudiyusuff/5c2e094cab12ae112c06eb9b/sistem-pengupahan-dalam-islam-tegakkan-keadilan-dalam-ketenagakerjaan>, diakses pada tanggal 19 November 2022.

jahit. Kedua bentuk *Al-ijarah* terhadap pekerjaan tersebut yaitu buruh, tukang, dan pembantu, menurut para ulama fiqh, hukumnya boleh.³⁷

e. Dasar Hukum Upah/Ijarah dalam Islam

Dalam Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual terkait tentang penentuan upah kerja, baik dalam Al-Qur'an maupun As-sunnah. Secara umum dasar hukum penentuan upah dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut:

1.) Memberikan Upah yang Adil

Dalam pemberian upah seorang majikan atau perusahaan dilarang bertindak kejam terhadap kelompok pekerja/buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka, karena upah harus ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Sehingga setiap pihak dapat memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan dengan pihak lain. Dalam potongan ayat 8 Q.S al-Ma'idah Allah Swt berfirman:

أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ

Terjemahnya :

“Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa.” (QS. Al Ma'idah (5) : 8).³⁸

Uzair menegaskan bahwa satu filosofi Islam yang sangat penting terkait masalah upah atau gaji adalah keadilan. Terdapat 32 keadilan di dalam Islam yang dikategorikan menjadi dua yaitu :

³⁷ Harun, *Fiqh Muamalah*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017), 124-125.

³⁸ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an Tikrar*, (Bandung: Al-Qur'an Hafalan, 2011), 108 .

a.) Adil Bermakna Jelas dan Transparan

Maksudnya, majikan atau perusahaan dalam mempekerjakan pekerja sebelumnya harus dijelaskan terlebih dahulu bagaimana sistem pengupahan dan besarnya upah yang akan diterimanya.

b.) Adil Bermakna Proporsional

Artinya, pekerja/buruh harus dibalas sesuai dengan berat atau volume pekerjaan yang dikerjakan. Sebagaimana Allah Swt berfirman dalam Q.S al-Jaatsiyah ayat 22 tentang keadilan yang berbunyi sebagai berikut :

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

Terjemahnya :

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”. (QS. Al-Jaatsiyah (45) : 22).³⁹

Dalam Q.S al-Ahqaf ayat 19 menjelaskan hal yang sama bagaimana sistem pengupahan terhadap seorang pekerja/buruh yang berbunyi sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ 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 dirugikan”. (QS. Al-Ahqaf (46) : 19).⁴⁰

³⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Tikrar*, (Bandung: Al-Qur'an Hafalan, 2011), 500.

Ayat-ayat tersebut menjelaskan bahwa pekerja/buruh yang bekerja akan diberikan upah sesuai dengan berat pekerjaannya itu. Menurut Ismail Raji al-Faruqi seorang tokoh cendekiawan muslim mengatakan bahwa Islam berprinsip bayaran yang sama akan diberikan pada pekerjaan yang sama, tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar. Sedangkan menurut Abu al-A'la al-Maududi salah satu tokoh berpengaruh dalam pemikiran modern Islam menegaskan bahwa kebijakan upah yang berbeda diperbolehkan untuk pekerjaan yang berbeda. Islam menghargai keahlian dan pengalaman. Maka gaji boleh saja berbeda dari tempat yang satu ke tempat yang lain dan tergantung pada kondisi ekonomi dan iklim suatu tempat.⁴¹

2.) Memberikan Upah yang Layak

Pemberian upah seorang karyawan, pekerja/buruh hendaknya memenuhi kelayakan yang dilihat dari tiga aspek sebagai berikut :

- a.) Mencukupi Pangan (makanan);
- b.) Sandang (pakaian);
- c.) Papan (tempat tinggal)

Allah Swt berfirman dalam Q.S asy-Syu'ara ayat 183 yang berbunyi sebagai berikut:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ



⁴⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an TIKRAR*, (Bandung: Al-Qur'an Hafalan, 2011), 504.

⁴¹ Tuti Dayanti Ritonga, *Op.Cit*, 44.

Terjemahnya :

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”. (QS. Asy-Syu'ara (26) :183)⁴²

Ayat di atas menegaskan bahwa janganlah majikan atau perusahaan merugikan orang lain dalam pekerjaannya, dengan cara mengurangi hak-hak yang sudah seharusnya dia dapatkan.

3.) Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Dalam Al-Qur'an dan Hadis Rasulullah Saw. Menegaskan bahwa seorang majikan atau perusahaan dianjurkan untuk membayarkan upah para pekerja setelah selesai melakukan tugas pekerjaannya. Setiap majikan hendaklah dia tidak membatalkan upah bawahannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau dijanjikan, pada saat pekerjaannya sudah sempurna atau di akhir pekerjaan sesuai kesepakatan. Maka wajib dibayarkan di akhir bulan sesuai kesepakatan, jika di akhirkan tanpa adanya udzur, maka termasuk tindakan zholim. Abdullah bin Umar, Rasulullah Saw bersabda:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رواه ابن ماجه).

Artinya :

“Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah).⁴³

⁴² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Tikrar*, (Bandung: Al-Qur'an Hafalan, 2011), 374.

⁴³ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiiniy, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Al-Ahkam, Juz. 2, No. 2443, (Beirut – Libanon: Darul Fikri, 1981 M), 817.

Hadist tersebut menegaskan bahwa bersegeralah menunaikan hak-hak buruh setelah selesainya pekerjaan atau setelah adanya kesepakatan sebelumnya dengan pembayaran gaji setiap bulan. Menurut tokoh Muhammad Abdur Rauf al-Munawai seorang sarjana Islam Mesir terkenal pada masanya mengatakan bahwa, diharamkan menunda pembayaran upah padahal dapat menunaikannya tepat waktu. Maksud dari pembayaran upah sebelum keringat pekerja/buruh kering adalah untuk menunjukkan diperintahkannya membayarkan upah setelah pekerjaan tersebut selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.”

Komisi fatwa kerajaan Saudi Arabia pernah ditanya, “Seorang majikan yang tidak membayarkan upah kepada para pekerjaannya dan baru membayarnya ketika pekerjaannya akan safar ke negeri atau tempat tinggal mereka, yaitu setelah satu tahun atau dua tahun. Para pekerja tersebut ridho akan keputusan tersebut karena mereka tidak sangat membutuhkan pada upah mereka yang setiap bulan. Komisi fatwa kerajaan Saudi Arabia menjawab, “yang wajib adalah majikan/perusahaan membayarkan upah di akhir bulan sesuai dengan apa yang berlaku dimasyarakat”. Akan tetapi, ketika sudah ada kesepakatan dan saling ridho upah diserahkan setelah satu atau dua tahun, maka hal seperti itu tidaklah mengapa, sebagaimana Rasulullah Saw bersabda :

حَدَّثَنَا كَثِيرُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو بْنِ عَوْفِ الْمُرَيْيُّ عَنْ أَبِيهِ عَنْ جَدِّهِ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الصُّلْحُ جَائِزٌ بَيْنَ الْمُسْلِمِينَ إِلَّا صُلْحًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَ حَرَامًا وَالْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَ حَرَامًا. (رواه الترمذي).

Artinya :

“Telah menceritakan kepada kami Katsir bin Abdullah bin Amru bin 'Auf Al Muzani dari ayahnya dari kakeknya bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Perdamaian diperbolehkan di antara kaum muslimin kecuali perdamaian yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Dan kaum muslimin boleh menentukan syarat kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram". (HR. At-Tirmidzi).⁴⁴

4.) Upah disebutkan Sebelum Pekerjaan dimulai

Rasulullah Saw, memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yaitu penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah Saw bersabda:

وَمَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

Artinya :

“Siapa saja yang mempekerjakan seorang pekerja, hendaklah memberitahu dia upahnya.”(HR. Al-Baihaqi dan Abu Hanifah).

Diriwayatkan juga dari Abu Sa'id Al-Khudzri RA :

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَى عَنِ اسْتِجْارِ الْأَجِيرِ، يَغْنِي حَتَّى يُبَيِّنَ لَهُ أَجْرَهُ

Artinya :

“Nabi Saw melarang mempekerjakan seorang pekerja sampai dia menjelaskan kepada dia upahnya.”(HR. Ahmad, Abu Dawud di Dalam Al-Marasil dan Al_Baihaqi di Sunan Al-Kubra).⁴⁵

Berdasarkan hadist-hadist tersebut Rasulullah Saw telah memberikan petunjuk, supaya majikan atau perusahaan memberikan informasi lebih dahulu

⁴⁴ Muhammad Abduh Tuasikal, “Bayarkan Upah Sebelum Keringat Kering”, dipublish, 07 Februari 2013, <https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>, diakses pada tanggal 10 Desember 2022.

⁴⁵ Fauzi Caniago, "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam, "Jurnal Textura Vol. 5, No. 1 (2018): 45-46, <http://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/download/170/126/>

berapa besaran upah yang akan diterima pekerja/buruhnya sebelum melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi tersebut, maka diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta kenyamanan untuk bekerja.

4. Pekerja/Buruh Harian Lepas

Buruh menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah dari hasil kerjanya.⁴⁶ Sedangkan menurut istilah pekerja/buruh secara jelas sudah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 poin 3 menjelaskan bahwa, yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau sebuah imbalan dalam bentuk lain.

Buruh harian lepas atau dalam bahasa Inggris disebut (*Freelance*,) pertama kali diperkenalkan oleh Sir Walter Scoot (1771-1832) dari Britania Raya. *Freelance* terdiri dari kata *free* (bebas) dan *lance* (tombak) yang artinya tombak yang bebas. Jenis pekerja harian lepas (*Freelance*) terbagi berdasarkan satuan hasil dan satuan waktu. *Freelance* berdasarkan satuan hasil umumnya merupakan pekerja dengan profesi tertentu dan menawarkan keahliannya sebagai jasa dengan diberikan upah dari hasil kerjanya secara otodidak. Setelah *freelance* menyelesaikan pekerjaannya, di saat itu juga hubungan kerjanya langsung, karena sebelumnya tidak ada perjanjian kerja yang dilakukan. Sedangkan *freelance* berdasarkan satuan waktu merupakan pekerja yang bekerja pada pengusaha, yang

⁴⁶ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Fustaka, 1995) Cet-7, 156.

umumnya diberikan upah berdasarkan kehadiran. Hubungan kerjanya berlandaskan perjanjian kerja.⁴⁷

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 100 Tahun 2004 Pasal 10 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai berikut :

- 1.) Perjanjian kerja harian lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran;
- 2.) Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
- 3.) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.⁴⁸

Berdasarkan aturan yang baru dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 10 menyatakan:⁴⁹

⁴⁷ Desy Rahmawati Aziz, "Perlindungan Hukum Freelancer (Pekerja Harian Lepas)", dipublish, 09 Oktober 2018, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-tentang-pekerja-harian-lepas-lt51d291d7a6680>, diakses pada tanggal 13 Desember 2022.

⁴⁸ Heri Aryanto, S.H., "Aturan tentang Pekerja Harian Lepas", dipublish, 09 September 2018, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-tentang-pekerja-harian-lepas-lt51d291d7a6680>, diakses pada tanggal 20 Desember 2022.

⁴⁹ Pasal 10, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, 9.

- (1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran;
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian;
- (3) Perjanjian kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
- (4) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dapat berlaku semua pekerja/buruh dengan tidak membedakan statusnya baik sebagai pekerja/buruh tetap maupun pekerja/buruh harian lepas.⁵⁰ Pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa, pekerja adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pekerja harian lepas adalah buruh yang melakukan suatu pekerjaan tertentu yang dapat berubah-ubah dalam hal waktu dan volume

⁵⁰ *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*

pekerjaan dan upahnya didasarkan pada kehadiran, biasanya dilakukan langsung secara lisan.⁵¹

Pada jaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud buruh adalah pekerja kasar seperti tukang, kuli, dan lain-lain. Belanda dahulu menyebutnya dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang kerjanya sambil duduk dimeja disebutnya *white collar* (berkerah putih).⁵²

Badan pusat statistik (BPS) membedakan pengertian pekerja/buruh menurut status karyawan, sebagai berikut:

- 1.) Pekerja Harian Lepas, yaitu status karyawan yang dalam sistem pembayarannya berdasarkan jumlah hari kerjanya. Pada umumnya upahnya tidak dapat dipisahkan antara gaji/upah pokok dan tunjangan lainnya.
- 2.) Pekerja Borongan, yaitu status karyawan yang dibayarkan langsung oleh pihak perusahaan berdasarkan pada hasil kerja yang dihitung per satuan hasil, tidak termasuk karyawan borongan yang bekerja di rumah sendiri secara makloon.
- 3.) Pekerja Harian Tetap, yaitu pekerja yang dibayar berdasarkan jumlah hari kerjanya dan biasanya terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap yang mungkin dapat dipisahkan. Sehingga, karyawan/pekerja yang absen dapat dihitung potongan upahnya sesuai aturan yang berlaku.

⁵¹ Lilik Puja Rahayu, dan Asri Wijayanti, "Perlindungan Hukum Pekerja Lepas di Kabupaten Bondowoso," *Justitia Jurnal Hukum* Vol. 4, No. 2 (02 Oktober 2022): 323, <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Justitia/article/view/6188/3389>.

⁵² Abdul Rahman Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009), 5..

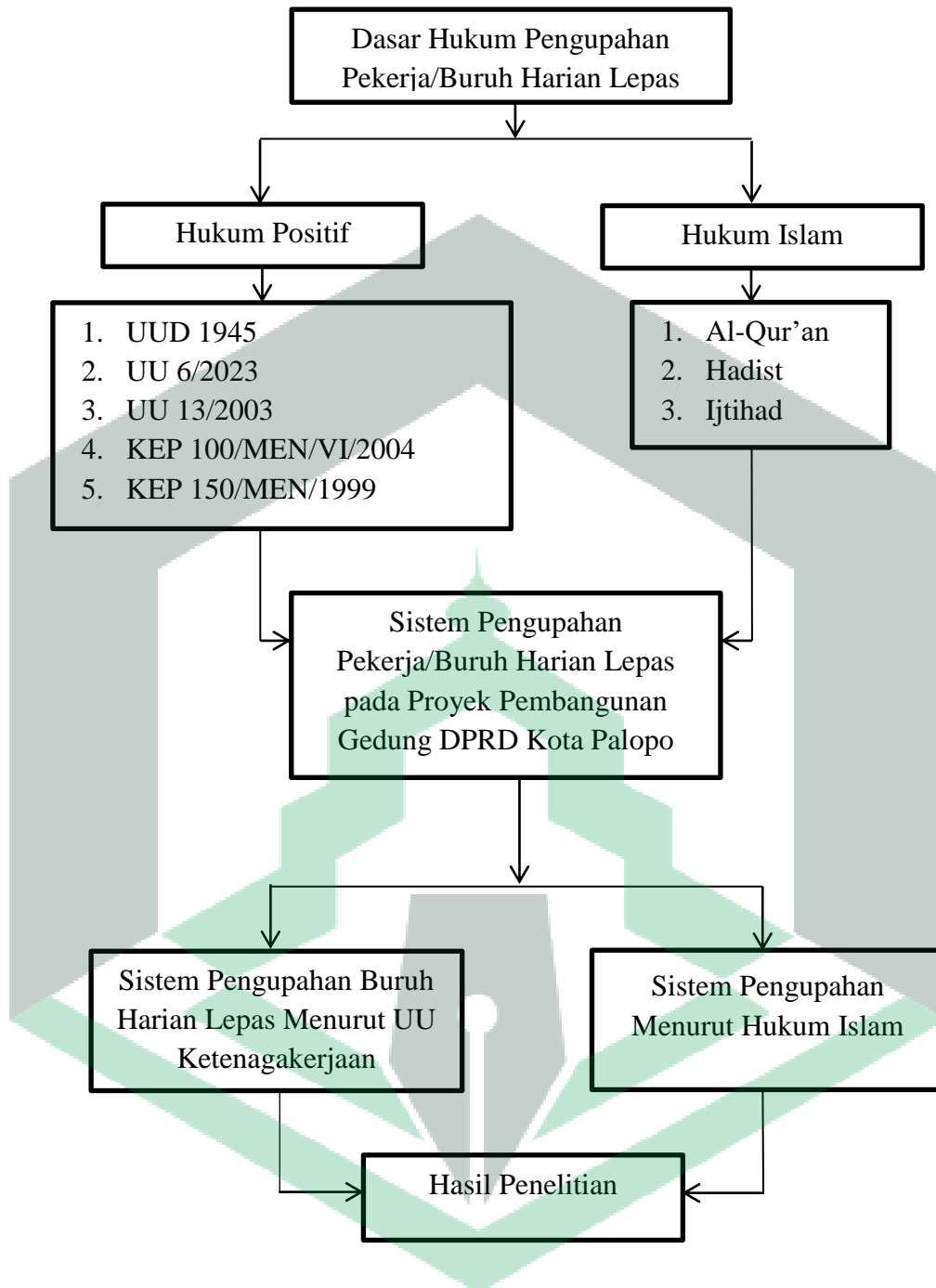
- 4.) Pekerja Bulanan, yaitu karyawan/pekerja yang diberikan upah pokok secara tetap pada setiap periode pembayarannya, umumnya bulanan kecuali tunjangan-tunjangan dan perangsang lainnya yang tergantung jumlah.⁵³

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan interpretasi sementara dari gejala yang akan menjadi objek pertanyaan penelitian. Kerangka tersebut dikembangkan berdasarkan tinjauan literatur dan temuan penelitian terkait. *Framework* adalah gambaran peneliti tentang argumentasi saat menyusun dan merumuskan penelitian. Keadaan pikiran juga harus berasal dari hasil pemikiran anda sendiri, bukan dari pemikiran orang lain.

Kerangka pikir ini didasarkan pada aspek hukum positif dan hukum Islam mengenai sistem pengupahan buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo. Penelitian ini akan *menginterpretasikan* temuan berdasarkan kerangka yang dimulai dengan *interpretasi* objek berdasarkan sumber hukum positif dan hukum Islam. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁵³ Badan Pusat Statistik Kabupaten Bondowoso,
<https://bondowosokab.bps.go.id/subject/19/upah-buruh.htm>.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah pendekatan pemecahan masalah atau cara mengembangkan pengetahuan dengan menggunakan metode ilmiah. Penelitian hukum adalah suatu penelitian yang mempunyai objek hukum, yaitu baik hukum sebagai suatu ilmu atau aturan-aturan yang sifatnya *dogmatis* maupun hukum yang berkaitan dengan perilaku dan kehidupan masyarakat.

Penelitian hukum pada dasarnya adalah kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistem, dan gagasan tertentu, yang bertujuan untuk menganalisis dan mempelajari satu atau beberapa fenomena hukum sebagai kesimpulan. Mencari solusi untuk masalah yang timbul dari gejala.⁵⁴

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *yuridis sosiologis* pada aspek *das sein* atau *Tatsachenwissenschaft* dari hukum. Jenis penelitian ini dapat juga disebut dengan penelitian lapangan.⁵⁵ atau suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya (*Real*) yang terjadi dimasyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, dan setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian melangkah kepada identifikasi masalah yang akhirnya lanjut pada penyelesaian masalah.⁵⁶

⁵⁴ Jonaedi Efendi dan Jihny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* Edisi pertama (Jakarta: Kencana, 2016), 3 dan 16.

⁵⁵ Drs. Nico Ngani, SH, MSSW, MM, CLE, Dipl. Phil., dll, *Metodologi Penelitian dan Penulisan Hukum*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2012).

⁵⁶ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktik*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), 15.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian empiris, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan buruh harian lepas dalam perspektif hukum Islam, karena dalam melakukan penelitian penulis memerlukan data yang diperoleh harus dengan terjun langsung ke lapangan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus, yang merupakan jenis pendekatan yang digunakan dalam menyelidiki/memahami sebuah kejadian atau masalah yang telah terjadi dengan mengumpulkan berbagai macam informasi yang kemudian diolah untuk mendapatkan sebuah solusi supaya masalah yang diangkat dapat terselesaikan.

Menurut Susilo Rahardjo dan Gudnanto studi kasus merupakan suatu metode untuk memahami individu yang dilakukan secara *integrative* dan *komprehensif* agar diperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu tersebut beserta masalah yang dihadapinya dengan tujuan masalahnya dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik.⁵⁷ Studi kasus (*case study*) bertujuan untuk menyajikan bukti empiris dalam bentuk kasus tertentu secara mendalam yang umumnya digunakan untuk menguji sebuah teori. Dan data yang dikumpulkan dapat berupa data kuantitatif maupun data kualitatif dari berbagai macam sumber informasi. Dalam pendekatan studi kasus, peneliti mendatangi obyek penelitian, karena dalam konteks yang sebenarnya peneliti harus

⁵⁷ Humas, "Metode Penelitian Kualitatif Dengan Jenis Pendekatan Studi Kasus", dipublish, 12 November 2016, [https://penalaran-unm.org/metode-penelitian-kualitatif-dengan-jenis-pendekatan-studi-kasus/#:~:text=Jenis pendekatan studi kasus ini,masalah yang diungkap dapat terselesaikan, diakses 15 Februari 2023.](https://penalaran-unm.org/metode-penelitian-kualitatif-dengan-jenis-pendekatan-studi-kasus/#:~:text=Jenis%20pendekatan%20studi%20kasus%20ini,masalah%20yang%20diungkap%20dapat%20terselesaikan,diakses%2015%20Februari%202023.)

menginvestigasi, menganalisis, dan mempertimbangkan berbagai faktor, komponen, mekanisme yang kemungkinan saling mempengaruhi.⁵⁸

b. Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yakni data primer dan data sekunder.

1.) Data Primer

Data primer merupakan data yang dihasilkan dari hasil wawancara dengan beberapa informan yang diidentifikasi sebagai sampel selama kegiatan penelitian. Oleh karena itu, peneliti menggunakan data primer dari *hipotesis* wawancara langsung dengan pihak kontraktor perusahaan dan pekerja/buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo.

2.) Data Sekunder

Data sekunder adalah data penunjang yang diperoleh secara tidak langsung sebagai landasan teori untuk mengambil data yang ada kaitannya dengan penulisan karya ilmiah ini, baik berupa buku, undang-undang, artikel serta literatur-literatur lain yang relevan dengan penelitian.

c. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1.) Observasi

⁵⁸ Tony Dwi Susanto, "Metode Penelitian Studi Kasus (*Case Study*)", dipublish, 30 Agustus 2020, <https://notes.its.ac.id/tonydwisusanto/2020/08/30/metode-penelitian-studi-kasus-case-study/>, diakses 15 Februari 2023.

Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan sehari-hari manusia, selain panca indera lainnya seperti telinga, penciuman, mulut dan kulit, mata juga digunakan sebagai alat utama. Dengan demikian, Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui kerja panca indera dan dengan bantuan indera lainnya.⁵⁹

Teknik observasi ini dapat dilakukan secara langsung, dimana pengamat bersentuhan langsung dengan subjek yang diselidiki, atau secara tidak langsung, yakni pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang diselidiki.⁶⁰ Yang dilakukan langsung dilokasi penelitian.

2.) Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang diperoleh lewat tanya jawab langsung dengan pihak pemberi informasi yang berperan penting dalam bidang yang akan diteliti dan dikaji.⁶¹ Wawancara akan dilakukan dengan beberapa subjek penelitian terdiri dari pekerja/buruh harian lepas, mandor, dan kontraktor pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo.

Dengan menggunakan metode wawancara, peneliti mampu mengetahui bagaimana sistem pengupahan terhadap buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo.

3.) Studi Kepustakaan

⁵⁹ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2008), 115.

⁶⁰ Ahmad Tanzeh, *Penelitian Kualitatif Komunikasi: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2008), 115.

⁶¹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 136.

Studi kepustakaan yaitu suatu metode untuk mengumpulkan data dengan cara mencari, mengumpulkan, dan menelaah buku-buku keperustakaan dan sebagainya dengan tujuan untuk mendapatkan beberapa konsep yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas.⁶²

d. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1.) Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *editing*, *organizing*, dan *analizing* dimana peneliti melakukan pengolahan data berdasar pada informasi yang dikumpulkan menjadi sebuah kesimpulan tanpa merubah makna dari sumber aslinya.

- a. *Editing* yaitu kegiatan bertujuan untuk memeriksa/meneliti kembali mengenai kelengkapan data yang cukup dan diproses lebih lanjut.⁶³
- b. *Organizing* yaitu menyusun data dari hasil *editing*, data yang didapat dipilih untuk diambil bagian yang diperlukan dalam penelitian ini.⁶⁴
- c. *Analizing* yaitu menganalisis data yang diperoleh dari penelitian guna memperoleh kesimpulan mengenai kebenaran fakta yang ditemukan.⁶⁵

2.) Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyusunan secara sistematis data yang telah diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan dengan cara menyusun dan mengatur data ke dalam kategori sehingga menjadi

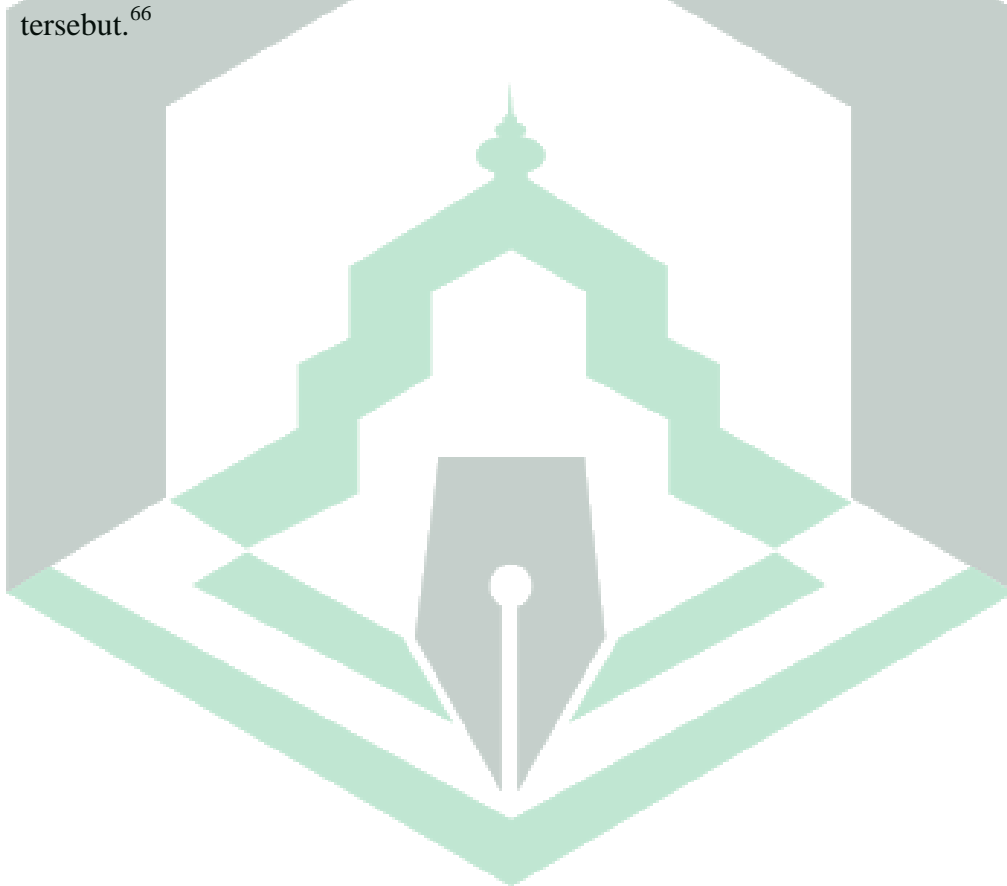
⁶² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, (Bandung: CV Alfabeta.

⁶³ Bondet Wrahatnala, "Pengolahan Data dalam Penelitian", Sosial
<http://www.sselajar.net/2012/11/pengolahan-data-kuantitatif.html?m+1>.

⁶⁴ Andi Prastowo, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 210.

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfa Beta, 2008), 246.

satu kesatuan yang mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Kemudian data dianalisis menggunakan metode *deskriptif kualitatif* yang merupakan metode analisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Dalam penelitian ini peneliti menggambarkan sistem pengupahan buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo dan pandangan hukum Islam terhadap penelitian yang digambarkan tersebut.⁶⁶



⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 147.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian Proyek Pembangunan Kantor DPRD Kota Palopo

Proyek pembangunan kantor DPRD Kota Palopo dimulai pada saat Wali Kota Palopo, Drs. H Muh. Judas Amir. MH melakukan peletakan batu pertama, pada tanggal 13 Oktober 2021, sampai dengan peresmian pada tanggal 2 Juli 2023, yang dimana lokasi pembangunannya berada di jalan poros Rampoang, Kalang-Kalangan, Kelurahan To'Bulung, Kecamatan Bara, Kota Palopo. Untuk luas pagar keliling proyek ini sekitar 550 meter dan luas gedungnya sekitar 60x60 meter. Pada pengerjaan proyek konstruksi ini terbagi, ada pekerja bagian teknisi, pekerja bagian pintu, pekerja bagian keramik, pekerja bagian gedung, pekerja bagian pagar dinding, pekerja bagian pagar besi, pekerja bagian pondasi renase dan pekerja harian lepas.

Pekerja/buruh harian lepas yang bekerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo, berjumlah sekitar lima belas orang. Pekerja/buruh harian lepas tersebut dipekerjakan dalam dua tahapan, untuk tahap pertama kategori struktur dan tahap kedua masuk kategori *finishing*. Berikut data pekerja harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo berdasarkan hasil observasi awal penulis :

Tabel 4.1. Data Pekerja/Buruh Harian Lepas yang Bekerja pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo

No	Nama	Usia	Status Pekerja/Buruh	Asal Daerah
1	Reski	40 Tahun	Pekerja Tukang Harian Lepas (Tenaga kerja terampil)	To'Bulung (Kota Palopo)
2	Maing	42 Tahun	Pekerja Tukang Harian Lepas (Tenaga kerja terampil)	To'Bulung Kota Palopo
3	Iccang	39 Tahun	Pekerja Tukang Harian Lepas (Tenaga kerja terampil)	To'Bulung (Kota Palopo)
4	Risman	38 Tahun	Pekerja Tukang Harian Lepas (Tenaga kerja terampil)	To'Bulung (Kota Palopo)
5	Baso	31 Tahun	Pekerja Buruh Harian Lepas (Tenaga kerja tidak terampil)	To'Bulung (Kota Palopo)
6	Umar	25 Tahun	Pekerja Buruh Harian Lepas (Tenaga kerja tidak terampil)	To'Bulung (Kota Palopo)
7	Alfat	22 Tahun	Pekerja Buruh Harian Lepas (Tenaga kerja tidak terampil)	To'Bulung (Kota Palopo)
8	Rosita (P)	39 Tahun	Pekerja Buruh Harian Lepas (Tenaga kerja tidak terampil)	Rampoang (Kota Palopo)
9	Masnia (P)	38 Tahun	Pekerja Buruh Harian Lepas (Tenaga kerja tidak terampil)	Rampoang (Kota Palopo)
10	Salma (P)	39 Tahun	Pekerja Buruh Harian Lepas (Tenaga kerja tidak terampil)	Rampoang (Kota Palopo)

B. PEMBAHASAN

1. Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo

Hubungan kerja lahir atas dasar sebuah perjanjian kerja antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja. Berlandaskan pada peraturan perundang-undangan tentang perburuhan mengatur 2 jenis perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mengikat pekerja/buruh tetap dan perjanjian kerja menurut jangka waktu yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang mengikat pekerja/buruh kontrak dan pekerja/buruh harian lepas. Meskipun hanya berlangsung dalam jangka waktu tertentu atau sementara namun kualitas hubungan kerja yang terjalin menjamin kondisi kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh harian lepas.⁶⁷

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja kepada pekerja dengan hubungan kerja yang tetap, tidak terbatas oleh lama waktu bekerja, dan dapat bekerja sampai pensiun. Berdasarkan Pasal 60 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mencantumkan syarat masa percobaan selama paling lama tiga bulan. Selama masa percobaan, pekerja tetap berhak mendapat hak upah minimum yang berlaku sebagaimana diatur dalam Pasal 60 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 turunan

⁶⁷ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-waktu-tertentu>, diakses pada tanggal 27 Juni 2023.

dari UU Nomor 6 tahun 2023, adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu, didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian kerja. PKWT berdasarkan jangka waktu diatur dalam Pasal 5 ayat (1) PP No. 35/2021 menegaskan bahwa; Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang sifatnya musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Pada Pasal 5 Ayat (2) PP No. 35/2021 mengatur berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, yaitu; pekerjaan yang sekali selesai, atau pekerjaan yang sementara sifatnya.⁶⁸

Mengenai ketentuan pekerja harian lepas diatur dalam Pasal 5 ayat (3) dan Pasal 10 ayat (1) PP No. 35/2021 menyebutkan bahwa, PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran.

Pekerja harian lepas hanya dapat dipekerjakan kurang dari 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerjanya menjadi tidak berlaku dan demi hukum berubah menjadi PKWTT. Selain itu pengusaha/pemberi kerja wajib memenuhi hak-hak pekerja harian lepas. Untuk

⁶⁸ Muhammad Choirul Anwar, "Seputar Masa Percobaan Kerja : Aturan, Upah, dan Batas Waktunya", dipublish, 13 Oktober 2022, <https://money.kompas.com/read/2022/08/13/142710226/seputar-masa-percobaan-kerja-aturan-upah-dan-batas-waktunya?page=all#>, diakses pada tanggal 27 Juli 2023.

mengetahui bagaimana perhitungan upah pekerja/buruh harian lepas, penulis kemudian merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan dasar perhitungan upah per harinya yaitu berdasarkan pada Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kota Palopo 2023, sebesar Rp3.384.876 sebulan⁶⁹. Cara perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 4.2. Menghitung Upah Per Hari dan Per Jam Pekerja/Buruh

7 Jam Per Hari (Waktu Kerja 6 Hari Per Minggu)	8 Jam Per Hari (Waktu Kerja 5 Hari Per Minggu)
Upah Per Hari = UMK : 25 Hari Kerja =Rp3.384.876 : 25 = Rp135.395 Per Hari	Upah Per Hari = UMK : 21 Hari Kerja =Rp3.384.876 : 21 = Rp161.184 Per Hari
Upah Per Jam : UMK : 173 = Rp3.384.876 : 173 = Rp19.565 Per Jam	

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa upah per hari pekerja/buruh pada waktu kerja enam hari setiap satu minggu, dua puluh lima hari selama dalam satu bulan sebesar Rp135.395 dan untuk waktu kerja lima hari setiap satu minggu, dua puluh lima hari dalam satu bulan sebesar Rp161.184, serta untuk upah lemburnya sendiri sebesar Rp19.565 per jam. Berdasarkan ketentuan Pasal 31 PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta PHK, telah diatur rumus menghitung upah kerja lembur pada hari kerja biasa yaitu, untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam, setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali upah sejam. Berikut cara perhitungan upah lemburnya:

⁶⁹ Data Informasi dari Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo

Tabel 4.3 Menghitung Upah Jam Kerja Lembur Pekerja/Buruh

WAKTU KERJA LEMBUR	Rumus&Upah Sejam	Jumlah
Jam Ke-1	1,5 x Rp19.565	Rp29.347
Jam Ke-2	2 x Rp19.565	Rp39.130
Jam Ke-3	2 x Rp19.565	Rp39.130
Jam Ke-4	2 x Rp19.565	Rp39.130
	Total	Rp146,737

Sama halnya juga dengan pekerja/buruh lainnya, Pekerja/buruh harian lepas memiliki hak yang sama dengan pekerja/buruh yang lainnya dan diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia yang dimana pekerja/buruh harian lepas masuk dalam kategori perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Adapun hak-hak pekerja/buruh harian lepas, meliputi; hak mendapatkan upah, hak menerima jaminan sosial dan hak mendapatkan kejelasan tugas dan tanggung jawab. Mengenai sistem pengupahan buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo, penulis kemudian melakukan wawancara dengan Bapak Baso selaku kontraktor perusahaan pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo. Dari hasil wawancara tersebut mengatakan bahwa :

Pekerja/buruh harian lepas yang bekerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo itu ada pekerja tukang harian lepas yang kami sebutnya tenaga kerja terampil dan ada pekerja buruh harian lepas yang kami sebutnya tenaga kerja tidak terampil. Adapun yang dimaksud dengan pekerja/buruh harian lepas disini yaitu pekerja yang diupah secara harian yang diikat dengan hubungan kerja dari hari ke hari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau berdasarkan jumlah kehadirannya. Disebut pekerja/buruh harian lepas karena yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja/buruh harian. Bagi orang-

orang awam biasanya mendefinisikan pekerja/buruh harian lepas adalah pekerja yang dibayar harian tanpa ikatan kontrak. Tapi, sebenarnya semuanya berkontrak, hanya saja kalau pekerja/buruh harian lepas dia sifatnya sementara (*temporer*). Besaran upah buruh harian lepas/tenaga kerja tidak terampil lepas biasanya berkisar Rp90.000-Rp100.000 per hari dan untuk tukang harian lepas dalam hal ini disebut tenaga kerja terampil lepas biasanya diupah Rp130.000 per hari. Untuk pemberian upah pekerja/buruh harian lepas disini ada yang diberikan setiap satu minggu sekali dan dua minggu sekali. Untuk upah lemburnya Rp10.000 per jamnya.⁷⁰

Penulis kemudian melakukan wawancara dengan pekerja/buruh harian lepas yang bekerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo yaitu, informan atas nama Bapak Reski selaku tukang harian lepas pada proyek tersebut mengatakan bahwa:

Waktu saya kerja kemarin itu dipanggil oleh pengusaha/pemberi kerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo untuk bekerja sebagai tukang harian lepas. Selain dipanggil bekerja, saya juga dipercayakan untuk memanggil tenaga kerja untuk dipekerjakan sesuai yang diminta atau yang dibutuhkan oleh pengusaha/pemberi kerja. Kemarin itu yang saya panggil ada pekerja tukang harian lepas dan ada pekerja buruh harian lepas yang semuanya itu warga lokal atau istilahnya putra daerah disini. Mengenai pembayaran upah pekerja/buruh harian lepas itu pengusaha/pemberi kerja sendiri yang membayarnya. Hanya saja untuk pemberian upahnya itu lewat saya. Mengenai upahnya kemarin itu, untuk tukang harian lepas itu Rp130.000 per hari. Sedangkan, buruh harian lepas upahnya itu Rp100.000 per hari. Sedangkan kalau upah kerja lembur itu terhitung Rp10.000 per jam. Jadi, tidak ada perbedaan besaran upah, kalau saya sendiri diupah Rp130.000 per hari oleh pengusaha/pemberi kerja. Untuk pembayaran upahnya setiap satu minggu sekali baru diberikan terhitung berapa hari masuk kerja dalam seminggu itu. Namun memang pembayaran upahnya terkadang tidak sesuai dengan kesepakatan, kadang lambat dua sampai tiga hari, kadang juga lambat sampai masuk pembayaran yang ke dua baru dibayarkan.⁷¹

Sebagaimana yang disampaikan informan atas nama Bapak Maing selaku tukang harian lepas yang dipekerjakan oleh Bapak Reski mengatakan bahwa:

⁷⁰ Bapak Baso, Kontraktor Perusahaan pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo, *Wawancara*, 12 Mei 2023.

⁷¹ Bapak Reski, Pekerja/Buruh Harian Lepas pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo, *Wawancara*, 16 Mei 2023.

Iya, saya dipanggil memang oleh Bapak Reski untuk bekerja di proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo sebagai tukang harian lepas. Waktu saya dipanggil bekerja, Bapak Reski terlebih dahulu menyampaikan berapa besaran upah yang saya terima dalam per hari termasuk ketika kerja lembur. Upahku kemarin itu Rp130.000, per hari masuk kerja, sedangkan kalau kerja lembur itu diupah Rp10.000, per satu jamnya. Untuk pembayaran upahnya sendiri satu minggu sekali. Tapi, faktanya dilapangan tidak sesuai dengan kesepakatan di awal, kadang-kadang terlambatnya lewat dua sampai tiga hari baru dibayarkan.⁷²

Hal serupa yang disampaikan oleh informan atas nama Risman selaku tukang harian lepas yang juga dipekerjakan oleh Bapak Reski mengatakan bahwa:

Iya, saya dipanggil juga oleh Bapak Reski untuk bekerja di proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo sebagai tukang harian lepas. Saya diupah waktu kerja distu Rp130.000, per hari masuk kerja dan kalau upah lemburnya Rp10.000 per satu jamnya dan dibayarkan setiap satu minggu sekali. Tapi, upah yg dibayarkan biasa terlambat dua sampai tiga hari baru dibayarkan.⁷³

Hal serupa yang disampaikan informan atas nama Baso selaku buruh harian lepas yang dipekerjakan oleh Bapak Reski mengatakan bahwa :

Iya, memang saya kemarin ditawari oleh Bapak Reski untuk bekerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo. Waktu saya bekerja pada proyek itu diupah hanya Rp100.000 per hari, kalau lagi kerja lembur diupah Rp10.000 per jamnya dan dibayarkan upahnya berdasarkan jumlah masuk kerja selama dalam satu minggu itu. Jadi, setiap satu minggu sekali upah baru dibayarkan. Tapi, masalahnya kemarin waktu saya bekerja beberapa kali lambat pembayaran upahnya, biasa lewatnya dua sampai tiga hari baru dibayarkan.⁷⁴

Hal serupa yang disampaikan informan atas nama Umar selaku buruh harian lepas yang bekerja dengan Bapak Reski mengatakan bahwa :

Iya, memang betul, saya waktu bekerja di proyek pembangunan gedung DPRD kota Palopo diajak masuk oleh Bapak Reski. Besaran upah saya itu Rp100.000 per hari dan untuk pembayaran upahnya saya diupah setiap

⁷² Bapak Maing, Pekerja/Buruh Harian Lepas pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo, *Wawancara Telepon*, 18 Mei 2023.

⁷³ Risman, Pekerja/Buruh Harian Lepas pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo, *Wawancara*, 18 Mei 2023.

⁷⁴ Baso, Pekerja/Buruh Harian Lepas pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo, *Wawancara Telepon*, 20 Mei 2023.

satu minggu sekali berdasarkan jumlah kehadiran dalam satu minggu itu dan kalau lagi lembur dihitungnya per jam. Namun, biasa lambat dibayarkan upahnya, kadang lambat dua sampai tiga hari baru dibayarkan.⁷⁵

Dari pernyataan-pernyataan informan di atas kemudian diperjelas lagi oleh Bapak Iccang selaku tukang harian lepas yang dipanggil bekerja pada proyek tersebut oleh perusahaan/majikan mengatakan bahwa :

Iya, memang betul disana itu diupah Rp130.000, per hari untuk tukang harian lepas seperti saya dan Rp100.000, per hari untuk upah buruh harian lepas. Kalau saya kemarin waktu bekerja di proyek selama kurang lebih tiga bulan dan dibayar upahnya setiap dua minggu sekali. Jadi, ketika mau dibayarkan upahnya dihitung berdasarkan berapa hari masuk bekerja selama dua minggu itu dan juga tidak ada larangan kalau misalkan tidak masuk kerja tidak terhitung hari itu. tapi yang saya keluhkan juga kemarin mengenai pembayaran upahnya yang biasa terlambat, belum lagi kalau dalam dua minggu ada pekerjaan lembur. Kadang-kadang keterlambatannya dua sampai empat hari baru dibayarkan.⁷⁶

Hal serupa yang diungkapkan informan atas nama Alfat selaku buruh harian lepas yang bekerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo mengatakan bahwa :

Iya, saya pernah bekerja sebagai buruh harian lepas, kemarin itu saya dipanggil juga bekerja disitu proyek. Upah saya kemarin Rp100.000 per hari dan Rp10.000 per jam kalau ada pekerjaan yang lembur. Pembayarannya upahnya satu minggu sekali, tapi kadang-kadang lambat dikasih.⁷⁷

Hal serupa yang disampaikan informan atas nama Ibu Rosita selaku buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo mengatakan bahwa :

⁷⁵ Umar, Pekerja/Buruh Harian Lepas pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo, *Wawancara Telepon*, 20 Mei 2023.

⁷⁶ Bapak Iccang, Pekerja/Buruh Harian Lepas pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo, *Wawancara*, 17 Mei 2023.

⁷⁷ Alfat, Pekerja/Buruh Harian Lepas pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo, *Wawancara*, 20 Mei 2023.

Saya waktu bekerja disana itu hanya satu bulan itupun tidak setiap hari bekerja. Misalkan, satu minggu bekerja, belum tentu minggu selanjutnya dipanggil lagi. Kalau ada lagi pekerjaan yang mau dikerjakan baru dipanggil itupun kalau kita lagi kembali yang dipanggil untuk bekerja. Kalau besaran upah saya kemarin waktu bekerja itu Rp100.000, per hari masuk kerja dan dibayarkan upahnya pada saat pekerjaan sudah terselesaikan semua. Tapi, yang jadi masalahnya pengusaha/pemberi kerja terkadang lambat membayarkan. Biasanya keterlambatannya dua sampai tiga hari.⁷⁸

Hal yang serupa disampaikan informan atas nama Ibu Masnia selaku buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo mengatakan bahwa :

“Di sana itu kita diupah hanya Rp100.000, per hari dan itupun biasa terlambat dibayarkan.”⁷⁹

Hal yang serupa diungkapkan informan atas nama Ibu Salma selaku buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo mengatakan bahwa :

“Iya, memang waktu saya bekerja juga disana biasa terlambat dibayarkan upah kita. untuk upahnya kemarin itu Rp100.000 per hari masuk kerja.”⁸⁰

Berdasarkan pernyataan-pernyataan semua informan di atas, peneliti melihat bahwa pekerja/buruh harian lepas yang bekerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo pembayaran upahnya dilakukan secara harian, yang upahnya dibayarkan ada yang satu minggu sekali dan juga ada dua minggu sekali sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh harian lepas. Pekerja/buruh harian lepas tersebut baru terikat pada saat bekerja, kalau pekerja/buruh harian lepas tidak masuk kerja maka dia tidak

⁷⁸ Ibu Rosita, Pekerja/Buruh Harian Lepas pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo, *Wawancara*, 22 Mei 2023.

⁷⁹ Ibu Masnia, Pekerja/Buruh Harian Lepas pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo, *Wawancara*, 23 Mei 2023.

⁸⁰ Ibu Salma, Pekerja/Buruh Harian Lepas pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo, *wawancara*, 23 Mei 2023.

diupah. Untuk besaran upah pekerja/buruh harian lepas dalam hal ini buruh harian lepas atau tenaga kerja tidak terampil yang lepas sebesar Rp100.000 per hari, sedangkan tukang harian lepas atau tenaga kerja terampil yang lepas sebesar Rp130.000 per hari. Dan untuk besaran upah ketika kerja lembur diupah Rp10.000 Per satu jamnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa observasi dan wawancara yang didapatkan peneliti tentang sistem pengupahan buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo, yaitu menggunakan sistem upah jangka waktu. Sistem upah tersebut masuk dalam kategori perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yang upahnya diberikan kepada pekerja/buruh berlandaskan pada berapa banyak waktu, atau hari kerjanya, atau pembayaran upahnya berdasarkan jumlah kehadiran kerjanya. Pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Jika dibandingkan besaran upah yang diterima pekerja/buruh harian lepas yang bekerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo mengalami perbedaan besaran upah, dikarenakan dalam penentuan dan perhitungan upahnya tidak berdasarkan pada peraturan perundang-undangan.

2. Pandangan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo

Islam memberikan kebebasan kepada seseorang untuk bermualah yang pengaturannya diserahkan kepada mereka sendiri dengan syarat tidak melanggar ketentuan-ketentuan syara' yang telah ditetapkan, yaitu tidak boleh merugikan diri

sendiri maupun orang lain dan tidak menimbulkan kemudharatan. Dalam asas dan prinsip muamalah, manusia dapat mengembangkan sistem yang dapat menampung kebutuhan masyarakat seiring dengan perkembangan masyarakat itu sendiri.

Islam juga telah mengatur kesepakatan kerja yang meliputi segala macam baik mengenai hak dan kewajiban antara seorang pekerja/buruh dan seorang majikan agar terjadi keseimbangan antara keduanya. Hukum Islam memberikan kesempatan luas bagi perkembangan bentuk dan macam muamalah baru sesuai dengan perkembangan kebutuhan hidup dimasyarakat. Hal ini sesuai dengan prinsip muamalah yaitu:

الأصل في العقود والمعاملات الصحة حتى يقوم دليل على البطلان والتحريم.

Artinya :

“Hukum asal dalam berbagai perjanjian dan muamalat adalah sah sampai adanya dalil yang menunjukkan kebatilan dan keharamannya”.⁸¹

Berdasarkan kaidah di atas diartikan bahwa Islam memberikan kebebasan bagi kemaslhatannya, selama tidak melanggar ketentuan umum yang terdapat dalam hukum syariat, yaitu tidak boleh merugikan diri sendiri atau orang lain, dan tidak boleh menimbulkan kerugian. Hukum *syariat* dapat dirumuskan dengan mengacu pada kebiasaan yang ada selama tidak bertentangan dengan dalil-dalil *syara'*, yaitu di dalam upah mengupah tidak diperbolehkan adanya unsur *Gharar* mengenai *ujrahnya* serta tidak boleh merugikan diri sendiri maupun orang lain. Mengenai pembayaran upahnya, upah tidak boleh ditangguhkan, sebaiknya upah dibayarkan setelah pekerjaan selesai dikerjakan. Maka dari itu prinsip yang berlaku

⁸¹ I'laamul Muwaaqi'in, Juz 1, 344.

dalam suatu perjanjian atau suatu *akad* adalah prinsip kerelaan dan kesepakatan antara kedua belah pihak. Agar hak-hak antara kedua belah pihak dapat terpenuhi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum Islam mengenai sistem pengupahan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh harian lepas yang bekerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo, maka harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya :

1) Upah Harus disebutkan Sebelum Pekerjaan dimulai

Pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo, sudah ada perjanjian atau kesepakatan tentang penetapan upah antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh harian lepas. Sehingga telah terpenuhinya salah satu rukun dan syarat *Shighat* (ijab dan qabul) upah mengupah. Karena rukun dan syarat dari akad upah mengupah yaitu harus adanya kesepakatan dan kerelaan antara kedua belah pihak. Begitupun dengan *Aqidnya* dalam transaksi upah mengupah telah sesuai dengan rukun dan syarat sahnya akad, yakni orang yang melakukan akad telah dewasa, sehat, dan sudah memiliki kecakapan bertindak yang sempurna mampu membedakan mana perbuatan yang baik dan mana yang tidak baik.

Penetapan upah yang dilakukan pengusaha/pemberi kerja terhadap pekerja/buruh harian lepas, yang dimana untuk upah pekerja tukang harian lepas Rp130.000 dan pekerja buruh harian lepas Rp100.000 dalam satu hari kerja dan dibayarkan per 1 minggu atau per 2 minggu sesuai kesepakatan.

Sistem pengupahan yang diterapkan sudah sesuai dengan ketentuan sebagaimana dalam *Rukun* dan *Syarat* upah mengenai *objek* upah telah dijelaskan bahwasannya upah yang diberikan kepada para buruh/pekerja harus *mutaqawwin* atau upah harus jelas dan diketahui seperti hadist Rasulullah Saw, yang telah memberikan kita petunjuk, supaya pengusaha/pemberi kerja harus menyebutkan terlebih dahulu berapa besaran upah yang akan diterima pekerja/buruh sebelum melakukan pekerjaannya dan sudah dijelaskan juga bahwasannya setiap perjanjian tidak boleh merugikan diri sendiri dan orang lain. Mengenai *objek* upah kerja pekerja/buruh harian lepas telah memenuhi *rukun* dan *syarat* karena dibayarkan secara tunai dan jumlah nominal yang akan didapat telah diketahui.

Muamalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat menghindari mudharat atau sering disebut juga masalah. Oleh karena itu segala bentuk muamalah yang merusak atau mengganggu kehidupan masyarakat tidak dibenarkan. Hal ini didasarkan pada hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, ad-Daruqutni, dan lain-lain dari Abi Sa'id Al-Khudri, bahwa Rasulullah Saw bersabda: "Janganlah merugikan diri sendiri dan janganlah merugikan orang lain".

2) Upah dibayarkan Sebelum Keringatnya Kering

Pembayaran upah pekerja/buruh harian lepas yang bekerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo belum memenuhi karakteristik ekonomi Islam, karena pengusaha/pemberi kerja terkadang terlambat untuk memberikan upah kepada pekerja/buruh harian lepasnya sesuai dengan perjanjian atau kesepakatan sebelumnya, sehingga pemberian upah tersebut belum sesuai

dengan hadist Nabi Muhammad Saw, tentang pembayaran upah harus diberikan kepada pekerja sebelum keringatnya kering. Hal tersebut juga kurang sesuai dengan pernyataan dari pihak pengusaha/pemberi kerja yang mengatakan bahwa :

“Pembayaran upah pekerja/buruh harian lepas disini berdasarkan upah harian, yang upahnya kami berikan satu minggu sekali atau dua minggu sekali sesuai dengan kesepakatan sebelum masuk kerja.”

Nilai-nilai hukum ekonomi Islam yang ada pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo yaitu:

a. Keadilan

Adil dalam Islam yaitu pekerja akan memperoleh upah sesuai dengan berat atau volume yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan. Jika dilihat dari makna adil itu proporsional, pekerja buruh harian lepas yang pemalas dengan pekerja buruh harian lepas yang rajin mendapatkan upah yang sama, demikian juga besaran upah yang diterima pekerja buruh harian lepas antara pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh perempuan tidak ada perbedaan.

Besaran upah pekerja buruh harian lepas yaitu Rp100.000 per hari, sedangkan untuk upah pekerja tukang harian lepas yaitu Rp130.000 per hari, dan untuk upah pada saat kerja lembur per satu jamnya hanya diberikan upah sebesar Rp10.000, jika dibandingkan dengan besaran upah yang sesuai dalam perhitungan peraturan perundang-undangan yaitu, untuk upah minimum per hari sebesar Rp135.000, selisih upah tersebut kurang lebih berkisar 26% untuk upah pekerja buruh harian lepas dan untuk upah pekerja tukang harian lepas selisihnya kurang lebih berkisar 4% untuk waktu kerja 7 jam per hari, serta untuk upah kerja lemburnya sebesar Rp19.565, selisihnya kurang lebih 50%.

b. Kelayakan

Pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo, pengusaha/pemberi kerja dalam menentukan upah pekerja/buruh harian lepas belum sesuai dengan kategori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Berdasarkan dari keterangan sebagian pekerja/buruh harian lepas yang bekerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo mengatakan bahwa upah dari hasil kerjanya terkadang belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-harinya, belum lagi pembayaran upahnya kadang-kadang mengalami keterlambatan atau ditunda beberapa hari. Sedangkan, untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, pemerintah telah menetapkan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK) sebagai pedoman/landasan bagi pengusaha/pemberi kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis menyimpulkan:

1. Sistem pengupahan buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo yaitu, menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dengan sistem upah jangka waktu. Sistem pengupahan ini merupakan sistem yang pembayaran upahnya didasarkan pada berapa lama pekerja/buruh harian lepas bekerja atau berdasarkan kehadiran. Pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo mengenai penentuan besaran upah untuk pekerja/buruh harian lepasnya tidak berlandaskan pada rumus penghitungan dalam peraturan perundang-undangan, yang dimana untuk upah pekerja buruh harian lepas sebesar Rp100.000 per hari, selisihnya kurang lebih 26% dan untuk upah pekerja tukang harian lepas sebesar Rp130.000 per hari, selisihnya kurang lebih 4%, sedangkan untuk upah kerja lemburnya sebesar Rp10.000 per jam, yang selisihnya kurang lebih 50% dari yang seharusnya menurut peraturan perundang-undangan sebesar Rp135.000 per hari untuk waktu kerjanya 7 jam per hari dan Rp19.500 per jam untuk upah kerja lemburnya.
2. Pandangan hukum Islam terhadap sistem pengupahan buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo yaitu, mengenai penetapan upah sebelum pekerjaan dimulai terhadap pekerja/buruh harian

lepas sudah sesuai dengan hukum ekonomi Islam. Namun untuk pembayaran upah pekerja/buruh harian lepas tidak diberikan sebelum keringatnya kering, karena pekerja/buruh harian lepas yang bekerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo terkadang mengalami keterlambatan pembayaran upahnya atau tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dari perjanjian atau kesepakatan pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh harian lepas yang bekerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo. Pengusaha/pemberi kerja tidak menerapkan atau mengikuti konsep adil yang bermakna proporsional. Dalam hal pemberian upah yang layak menurut prinsip Islam, belum semua syaratnya terpenuhi.

B. Saran –Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis memiliki beberapa saran yang diberikan yaitu:

1. Kepada pekerja/buruh harian lepas yang bekerja pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo, diharapkan dengan penelitian ini sebisa mungkin tidak langsung menerima dengan mudah kesepakatan yang dilakukan pengusaha/pemberi kerja supaya bisa meningkatkan lagi upah (*ujroh*) demi kebutuhan yang layak bagi pekerja dan terwujudnya keadilan tanpa adanya kecurangan-kecurangan yang ada di dalamnya.
2. Kepada pengusaha/pemberi kerja, diharapkan dengan penelitian ini dapat menjadi informasi dan pedoman untuk selalu menjalankan aturan yang tidak merugikan satu dengan yang lainnya dan dari penelitian yang telah dilakukan, penulis semakin yakin bahwa menyelesaikan masalah yang terjadi sekarang terletak pada penerapan hukum Islam. penerapan hukum

Islam harus diterapkan secara kaffah atau menyeluruh, selain sebagai kebutuhan, juga merupakan kewajiban yang dibebankan pada pundak kaum muslimin. Faktanya dari penelitian tentang sistem pengupahan ini belum mampu menyelesaikan masalah kebutuhan hidup pekerjanya, karena penerapan hukum-hukum Islam harus dilakukan secara bersama-sama, baik oleh individu dan kelompok masyarakat juga oleh industri pemerintah.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anwar, Samsul. *Hukum Perjanjian Syariah (Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Budiono, Abdul Rahman. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks, 2009.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2002).
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif Komunikasi: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Efendi Jonaedi, dan Jihny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Harun. *Fiqh Muamalah*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Fustaka, 1995.
- Mustofa, Imam. *Fiqh Mu'amalah Kontemporer*, Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2016.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. BPF, 1987.
- Ngani, Drs Nico, SH, MSSW, MM, CLE, Dipl. Phil., dll. *Metodologi Penelitian dan Penulisan Hukum*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2012.
- Prastowo, Andi. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Sholihin, Ahmad Ifham. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Bandung: CV Alfabeta, 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Tanzeh, Ahmad. *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Penerbit Teras, 2011.

Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.

Yusmad, Muammar Arafat. *Hukum di Antara Hak dan Kewajiban Asasi*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.

ARTIKEL JURNAL

Agustini, Shenti. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian dan Pekerja dengan Satuan Waktu Jam dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Kertha Semaya Vol. 9, No. 10* (2021): 1915.

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/72394/41112/>.

Caniago, Fauzi. "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam." *Jurnal Textura Vol. 5, No. 1* (2018): 45-46.

<http://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/download/170/126/>

Gani, Evy Savitri. "Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia." *Jurnal Tahkim Vol. 11, No. 1* (Juni 2015): 128.

<https://jurnal.iainambon.ac.id/index.php/THK/article/download/10/11>.

Hadiyan, Edwin. "Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol. 3, No. 1* (Maret 2015): 30.

<https://journal.peradaban.ac.id/index.php/jbm/article/view/51>.

- Lukmanasari Srie Heruyani Stevia dan Biemo W. Soemardi, “*Studi Upah dan Beban Biaya Pekerja Konstruksi di Indonesia (Studi Kasus: Pekerja Konstruksi Gedung di Pulau Jawa)*.” *Jurnal Media Komunikasi Teknik Sipil* Vol. 22 (Desember 2, 2016): 88-89
<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mkts/article/view/12876/10230>.
- Mardiana Andi dan Kadir Dina. “*Sistem Pengupahan Dalam Islam*.” *Jurnal Gorontalo Development Review* Vol. 2, No. 1 (April 2019): 13.
<https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/gdrev/article/view/455/255>.
- Nuraini, Fithriady, dan Rina Desiana. “*Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar)*.” *Ekobis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah* Vol. 4, No. 2 (November 10, 2020): 25.
<https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/ekobis/article/view/10052>.
- Rahayu Lilik Puja dan Asri Wijayanti. “*Perlindungan Hukum Pekerja Lepas Di Kabupaten Bondowoso*.” *Justita Jurnal Hukum* Vol. 4, No. 2 (Oktober 2, 2020): 323.
<http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Justitia/article/view/6188/3389>.
- Waliam, Armansyah. “*Upah Berkeadilan di Tinjau dari Perspektif Islam*.” *Jurnal Bisnis* Vol. 5 (Desember 2, 2017): 267.
<https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Bisnis/article/download/3014/2234>.

SKRIPSI

- Handika, Raka. *Kududukan Pekerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall Tahun 2017)*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.
- Ritonga, Tuti Dayanti. *Analisis Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas Pada Usaha Karet Di Desa Padang Malakka Kecamatan Dolok Sigompulon Ditinjau Menurut Ekonomi Syar'ah*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2020.

- Anisa, Uswatun. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Bangunan Di Desa Mantingan Kecamatan Mantingan Kabupaten Ngawi*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019.
- Nasution, Muhammad Ichsan. *Sitem Pengelolaan Upah Buruh Harian Lepas (Studi Kasus: PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia Kabupaten Aceh Tamiang*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2018.
- Putra, Rahmat Asdar. *Analisis Tingkat Kepuasan Buruh Harian Lepas Terhadap Sistem Pengupahan Pada PT. Ekadura Indonesia Di Kecamatan Kunto Darussalam*, Skripsi, Universitas Pasir Pengaraian, 2020. Walisongo Semarang, 2015.
- Ritonga, Tuti Dayanti, *Analisis Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas Pada Usaha Karet Di Desa Padang Malakka Kecamatan Dolok Sigompulan Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah*, Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.
- Saputra, Destiawan. *Analisis Upah Harian Lepas Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada Pekerja Petik Cabai Di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022.
- Yunus, Nurudin. *Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (Studi Pengupahan di Kabupaten Klaten)*, Skripsi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2017.

WEBSITE

- Aziz, Desy Rahmawati. “Perlindungan Hukum Freelancer (Pekerja Harian Lepas).” 9 Oktober 2018.
<https://bahasan.id/perlindungan-hukum-freelancer-pekerja-harian-lepas/>.
 Diakses 13 Desember 2022.
- Aryanto, Heri S.H. “Aturan tentang Pekerja Harian Lepas.” 9 September 2013.
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-tentang-pekerja-harian-lepas-lt51d291d7a6680>. Diakses 20 Desember 2022.

Choirul, Muhammad Anwar. "Seputar Masa Percobaan Kerja :Aturan, Upah, dan Batas Waktunya." 13 Oktober 2022.

<https://money.kompas.com/read/2022/08/13/142710226/seputar-masa-percobaan-kerja-aturan-upah-dan-batas-waktunya?page=all#>.

Diakses tanggal 27 Juli 2023.

Dewanta, Raymond Edo. "Pelaksanaan Pekerjaan Tenaga Harian Lepas Dalam Bidang Pelayanan Publik Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Pemerintah Kota Malang Dengan Tenaga Harian Lepas Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Pemerintah Kota Malang Dengan Tenaga Kerja Harian Lepas" (Studi Di Dinas Kebersihan Dan Pertamaan Kota Malang)." 5 Mei 2014.

<http://hukum.studentjournal.ub.ac.id/index.php/hukum/article/view/504>.

Diakses tanggal 25 Oktober 2022.

Ekonomi, Guru. "Upah Adalah." 3 Juli 2022

<https://sarjanaekonomi.co.id/pengertian-upah/>.

Diakses 16 November 2022.

Fadhil, Mochammad. "Sistem Upah Sebagai Dasar Pemberian Kompensasi Karyawan Setiap Bulan." 2 September 2022 .

<https://klikpajak.id/blog/sistem-upah/>. Diakses 09 November 2022.

Humas. "Metode Penelitian Kualitatif Dengan Jenis Pendekatan Studi Kasus." 12 November 2016.

<https://penalaran-unm.org/metode-penelitian-kualitatif-dengan-jenis-pendekatan-studi-kasus/>. Diakses 15 Februari 2023.

Lathifa, Dina. "3 Jenis Sistem Upah yang Umum Digunakan di Indonesia." 22 Oktober 2022.

<https://www.online-pajak.com/seputar-pph21/sistem-upah#:~:text=Sistem%20Upah%20yang%20Berlaku%20di%20Indonesia&text=Ada%20tiga%20jenis%20sistem%20upah,Sistem%20upah%20hasi>
l. Diakses 04 November 2022.

Rinn, Sherr. "Perhitungan Upah Buruh Harian Lepas." 25 Agustus 2020.

<https://fsedar.org/perhitungan-upah-buruh-harian-lepas/>.

Diakses tanggal 25 Oktober 2022.

Suyudi, Mohammad. "Sistem Pengupahan dalam Islam, Tegakkan Keadilan dalam Ketenagakerjaan." 3 Januari 2019.

<https://www.kompasiana.com/suyudiyusuff/5c2e094cab12ae112c06eb9b/sistem-pengupahan-dalam-islam-tegakkan-keadilan-dalam-ketenagakerjaan>. Diakses 19 November 2022.

Susanto, Tony Dwi. "Metode Penelitian Studi Kasus (*Case Study*)." 30 Agustus 2020. <https://notes.its.ac.id/tonydwisusanto/2020/08/30/metode-penelitian-studi-kasus-case-study/>. Diakses 15 Februari 2023.

Tuasikal, Muhammad Abduh. "Bayarkan Upah Sebelum Keringatnya Kering." 7 Februari 2013.

<https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>. Diakses 10 Desember 2022.

Ulya, Salwa Izzatul, dan Rachmat Risky Kurniawan, SEI,MM. "Upah Dalam Perspektif Islam." <https://osf.io/84sdh/download/?format=pdf>. Diakses 18 November 2022.

PERATURAN PERUNDANG - UNDANGAN

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 1999. *Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI?2004. *Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021. *Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021. *Tentang Pengupahan.*

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tentang Pekerjaan dan Penghidupan Layak.



Lampiran i :

PEDOMAN WAWANCARA

"SISTEM PENGUPAHAN BURUH HARIAN LEPAS DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (STUDI PEKERJA BANGUNAN GEDUNG DPRD KOTA PALOPO)"

A. Wawancara Kontraktor Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo

1. Menurut bapak apa perbedaaan antara pekerja/buruh harian lepas dengan pekerja/buruh harian?
2. Menurut bapak apakah yang menjadi tugas dari pekerja/buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo?
3. Bagaimana sistem pengupahan pekerja/buruh harian lepas yang diterapkan pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo?
4. Berapakah pekerja/buruh harian lepas yang bekerja dalam proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo?
5. Bagaimana penentuan besaran upah harian dan upah lembur pekerja/buruh harian lepas, apakah ada perbedaan ketika kerjanya lebih berat?
6. Bagaimana sistem absensi pekerja/buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo?

B. Wawancara Pekerja/Buruh Harian Lepas yang Bekerja pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kota Palopo

1. Berapa lama bapak/ibu bekerja dalam proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo?
2. Apa status atau jabatan bapak/ibu serta apa yang menjadi tugas dalam proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo?
3. Bagaimana sistem pengupahan atau cara pembayaran upah bapak/ibu dalam proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo dan apakah pembayaran upah bapak/ibu sudah tepat waktu sesuai kesepakatan?
4. Berapa besaran upah per hari dan upah lembur yang bapak/ibu terima dalam proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo?
5. Menurut bapak/ibu apakah upah yang diterima sudah dapat memenuhi kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari?

Lampiran ii :

DOKUMENTASI WAWANCARA

(Jumat, 12 Mei) Wawancara dengan Bapak Baso selaku Kontraktor proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo bersama pengawas dan bendaharannya.



(Selasa, 16 Mei 2023) Wawancara dengan Bapak Reski selaku pekerja/buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo



(Rabu, 17 Mei 2023) Wawancara dengan Bapak Iccang selaku pekerja/buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo.



(Sabtu, 20 Mei 2023) Wawancara dengan Alfat selaku pekerja/buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo.



(Kamis, 18 Mei 2023) Wawancara dengan Risman selaku pekerja/buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo.



(Senin, 22 Mei 2023) Wawancara dengan Ibu Rosita selaku pekerja/buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo.



(Selasa, 23 Mei 2023) Wawancara dengan Ibu Salma selaku pekerja/buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo.



(Selasa, 23 Mei 2023) Wawancara dengan Ibu Masnia selaku pekerja/buruh harian lepas pada proyek pembangunan gedung DPRD Kota Palopo.



(Rabu, 24 Mei 2023) Wawancara dengan Kasubag Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo.



Lampiran iii :

DOKUMENTASI LAINNYA





Lampiran iv :



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR 293 TAHUN 2022
TENTANG
PENGANGKATAN 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 PENGANGKATAN 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 : 14 September 2022



DR. MUSTAMING, S.AG., M.HI
NIP. 19680307 199903 1 004

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO
NOMOR : 293 TAHUN 2022
TENTANG : PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL,
SEMINAR HASIL DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM
NEGERI PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Krisna Abimayu
NIM : 1903030090
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
- II. Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas (Studi pada Proyek
Pembangunan Gedung DPRD 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. Abdain, S.Ag., M.HI.
 4. Penguji II : Hardianto, S.H., M.H.
 5. Pembimbing I / Penguji : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
 6. Pembimbing II / Penguji : Wawan Haryanto, S.H., M.H.

Palopo, 14 September 2022



DR. MUSTAMING, S.AG., M.HI.
NIP. 196805071999031004

Lampiran v :

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama proposal penelitian skripsi berjudul : Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo) yang ditulis oleh :

Nama : Krisna Abimayu
Nim : 19 0303 0090
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. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H

Tanggal : 03 April 2023

Pembimbing II


Wayan Haryanto, S.H., M.H

Tanggal : 13 - 03 - 2023

Lampiran xi :



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 lima bulan April tahun dua ribu dua puluh tiga telah dilaksanakan Seminar Proposal mahasiswa sebagai berikut :

Nama	: Krisna Abimayu
NIM	: 1903030090
Fakultas	: Syariah
Prodi	: Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	: Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo).

Dengan Pembimbing/Pengarah:

1. Nama : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
(Pembimbing I)
2. Nama : Wawan Haryanto, 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, 5 April 2023

<p>Pembimbing I</p>  <p>Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H NIP 19731118 200312 1 003</p>	<p>Pembimbing II</p>  <p>Wawan Haryanto, S.H., M.H NIP 19910101 202012 1 020</p>
---	---

Mengetahui,
Ketua Prodi HES


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

Lampiran xvii :



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

Jl. Agatis, Telp (0471) 3207276 Balandi Kota Palopo
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id

**PENGESAHAN DRAF SKRIPSI
NOMOR : 595 /In.19/FASYA/PP.00.09/04/2023**

Setelah memperhatikan persetujuan para pembimbing atas permohonan Mahasiswa yang diketahui oleh Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah (HES), maka draf skripsi yang berjudul :

**“ Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas dalam Perspektif Hukum Islam
(Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo) ”**

yang ditulis Oleh Krisna Abimayu NIM 1903030090, dinyatakan sah dan dapat diproses lebih lanjut.

Palopo, 18 April 2023

Dekan



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

Lampiran xix :

HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

Proposal penelitian skripsi berjudul Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo) yang diajukan oleh Krisna Abimayu NIM 19 0303 0090, telah diseminarkan pada hari Rabu, 05 April 2023 dan telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan penguji, dinyatakan diterima untuk proses selanjutnya.

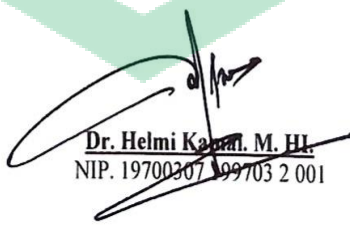
Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
 Tanggal:


Wayan Haryanto, S.H., M.H.
 Tanggal:

Mengetahui,
 An. Dekan Fakultas Syariah
 Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dan Kelembagaan


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

Lampiran xx :

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama penelitian skripsi berjudul: "Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo)" yang ditulis oleh:

Nama : Krisna Abimayu

NIM : 19 0303 0090

Fakultas : Syariah

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah


Menyatakan bahwa 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

Pembimbing II


Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H
NIP. 19731118 200312 1 003


Wawan Haryanto, S.H., M.H
NIP. 19910101 202012 1 020

Lampiran xxi :



**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 Kamis 24 Agustus 2023 telah dilaksanakan Seminar Hasil Skripsi atas:


Nama : Krisna Abimayu
NIM : 1903030090
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pekerja Bagunan Gedung DPRD Kota Palopo).

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I	: Dr. Abdain, S.Ag., M.HI.	()
Penguji II	: Hardianto, S.H., M.H	()
Pembimbing I	: Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.	()
Pembimbing II	: Wawan Haryanto, S.H., M.H.	()

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 24 Agustus 2023
Dekan


Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag
NIP 19740630 200501 1 004

Lampiran xxii :

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif
Hukum Islam (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD
Kota Palopo)

yang ditulis oleh:

Nama : KRISNA ABIMAYU

NIM : 1903030090

Fakultas : Syariah


Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Disetujui untuk diajukan pada **Ujian Munaqasyah**.

Demikian untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.


Wawan Haryanto, S.H., M.H.

Tanggal: 28 Agustus 2023

Tanggal: 28 AGUSTUS 2023

Lampiran xxiii :

Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
Wawan Haryanto, S.H., M.H.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. : -
Hal. : Skripsi an. Krisna abimayu

Yth. Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo
Di-
Palopo

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama : KRISNA ABIMAYU
NIM : 1903030090
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo)

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada **Ujian Munaqasyah**.
Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. **Wawan Haryanto, S.H., M.H.**
NIP: 19731118 200312 1 003 NIP: 19910101 202012 1 020

Lampiran xxiv :

PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif
Hukum Islam (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD
Kota Palopo)

yang ditulis oleh:

Nama : KRISNA ABIMAYU

NIM : 1903030090

Fakultas : Syariah

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Disetujui untuk diajukan pada **Ujian Munaqasyah.**

Demikian untuk proses selanjutnya.

Penguji I

Dr. Abdain, S.Ag., M.HI.

Tanggal: 29 Agustus 2023

Penguji II

Hardianto, S.H., M.H.

Tanggal: 29 Agustus 2023

Lampiran xxv :

Dr. Abdain, S.Ag., M.HI.
 Hardianto, S.H., M.H.
 Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
 Wawan Haryanto, S.H., M.H.

NOTA DINAS PENGUJI

Lamp. : -
 Hal. : Skripsi an. Krisna Abimayu

Yth. Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo
 Di-
 Palopo





Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama : **KRISNA ABIMAYU**
 NIM : 1903030090
 Fakultas : Syariah
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif
 Hukum Islam (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD
 Kota Palopo)

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada **Ujian Munaqasyah**.
 Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

1. Dr. Abdain, S.Ag., M.HI. ()
 (Penguji I)
2. Hardianto, S.H., M.H. ()
 (Penguji II)
3. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. ()
 (Pembimbing I)
4. Wawan Haryanto, S.H., M.H. ()
 (Pembimbing II)

Lampiran xv :

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

NOTA DINAS

Lamp. : -
Hal. : Skripsi an. Krisna Abimayu

Yth. Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo
Di-
Palopo

Assalamu'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Syariah IAIN Palopo setelah menelaah skripsi sebagai berikut :

Nama : **KRISNA ABIMAYU**
NIM : 1903030090
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah
Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo)

Menyatakan bahwa penulisan naskah 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 untuk proses selanjutnya.
Wassalamu'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi

1. Nama : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.

Tanggal : 25 Agustus 2023

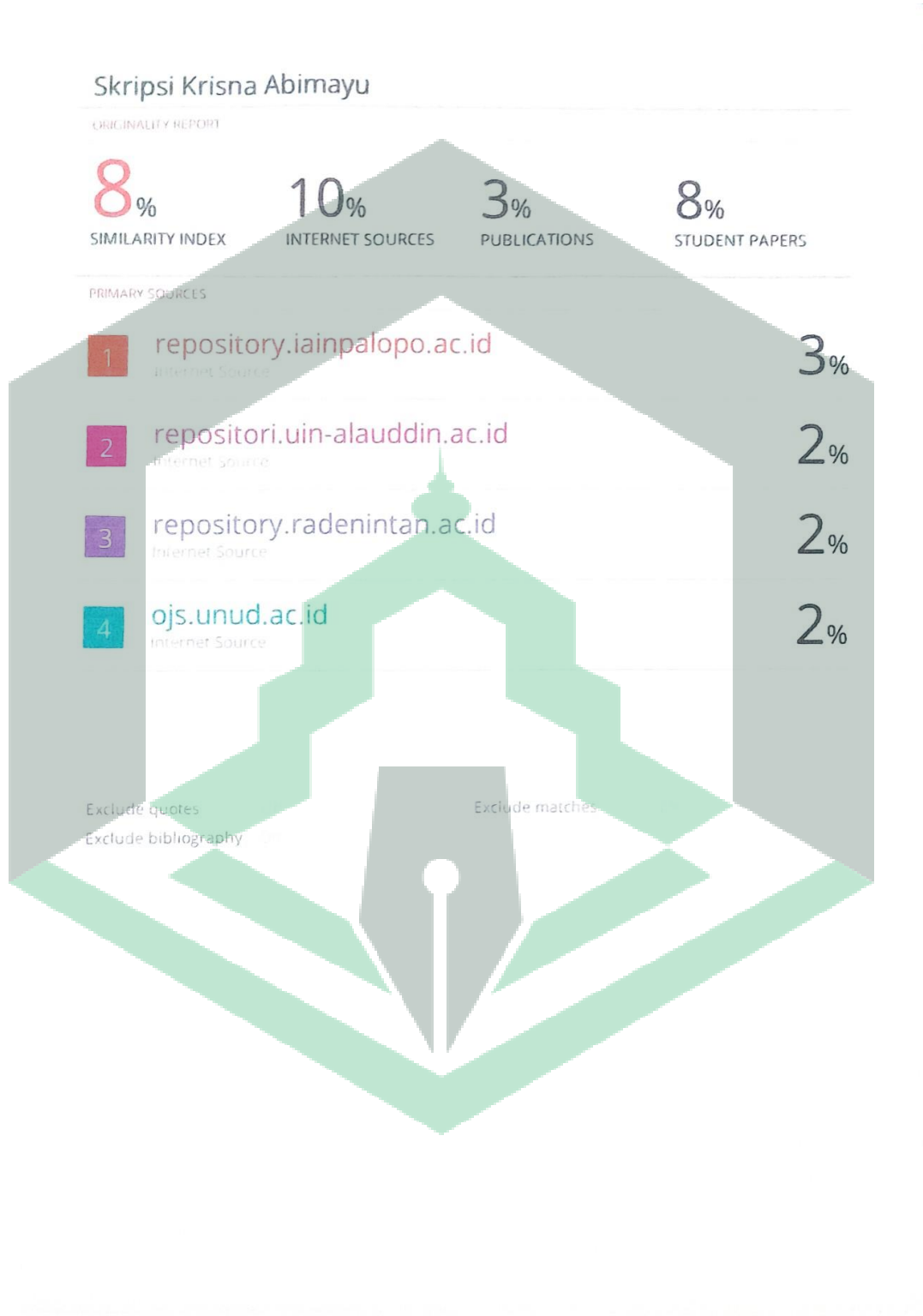
()

2. Nama : Hardianto, S.H., M.H.

Tanggal : 25 Agustus 2023

()

Lampiran xvi :



Lampiran xvii :



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

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

BERITA ACARA

Pada hari Senin tanggal 4 September 2023 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah atas:

Nama : Krisna Abimayu
NIM : 1903030090
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pekerja Bagunan Gedung DPRD Kota Palopo).

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. Abdain, S.Ag., M.HI. (EBL)
Penguji II : Hardianto, S.H., M.H. (ZRM)
Pembimbing I : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. (MMA)
Pembimbing II : Wawan Haryanto, S.H., M.H. (Wah)

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 4 September 2023
Dekan

Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag
NIP 19740630 200501 1 004

Lampiran xviii :

RIWAYAT HIDUP



Krisna Abimayu, Mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Lahir pada tanggal 01 September 2001. Penulis merupakan anak keempat dari empat bersaudara dari pasangan seorang Ayah bernama Djumadi Arman Tja dan Ibu Masnah Sulaiman. Penulis dibesarkan di Dea Permai Kelurahan To'Bulung Kecamatan Bara Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 64 To'Bulung. Kemudian, di tahun yang sama penulis menempuh pendidikan di SMP Negeri 8 Palopo hingga tahun 2016. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Palopo dan mengambil jurusan IPS dan aktif dalam kegiatan OSIS. Setelah lulus di tahun 2019, penulis melanjutkan pendidikan di kampus IAIN Palopo mengambil jurusan Hukum Ekonomi Syariah. Aktif dalam organisasi intra kampus yaitu, HMPS Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo sebagai Ketua Koordinator Bidang Keagamaan periode 2022/2023. Penulis juga aktif dalam organisasi ekstra kampus yaitu, KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) sebagai Ketua Koordinator Bidang Kebijakan Publik periode 2021/2022. Kemudian, pada periode 2022/2023 menjabat sebagai Ketua Umum KAMMI Komisariat Hasan Al-Banna, serta menjadi Koordinator Desa KKN-MB IAIN Palopo 2022. Selain itu, penulis juga bergabung dalam beberapa komunitas yaitu, Rumah Peduli Sosial KAMMI Luwu Raya, Duta Kampus IAIN Palopo dan Komunitas Mahasiswa Pencinta Al-Qur'an Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo (KOMPAQ-HES) sebagai Ketua Umum periode 2023/2024.

Alamat e-mail penulis: krisna0090_mhs19@iainpalopo.ac.id