

TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM UPAH KARYAWAN DI CAFE NUMERIC

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas 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

ZUL AFNI

20 0303 0076

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2024**

TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM UPAH KARYAWAN DI CAFE NUMERIC

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas 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

ZUL AFNI

20 0303 0076

Pembimbing :

- 1. Dr. Abdain, S.Ag.,M.HI**
- 2. Hardianto, S.H.,M.H**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2024**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Zul Afni
NIM : 2003030076
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan 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 didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana kemudian 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, 06 Januari 2025
Yang membuat pernyataan



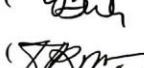
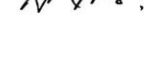
Zul Afni
NIM. 2003030076

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul : *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Karyawan Di Cafe Numeric* yang ditulis Zul Afni NIM 2003030076, mahasiswa Program Studi *Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah* Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat 13 Desember 2024 bertepatan dengan *11 Jumadil Akhir 1446 H* telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana Hukum (SH)*.

Palopo, 06 Desember 2025

TIM PENGUJI

- | | | |
|------------------------------------|-------------------|---|
| 1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M. Ag. | Ketua sidang | () |
| 2. Dr. Haris Kulle, Lc., M. Ag. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M. Ag. | Penguji I | () |
| 4. Nurul Adliyah, S.H., M.H. | Penguji II | () |
| 5. Dr. Abdain, S. Ag., M.HI. | Pembimbing I | () |
| 6. Hardianto, 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.199204 16 201801 2 003

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَبِهِ
أَجْمَعِينَ

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah menganugrahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Karyawan di Cafe Numeric”.

Shalawat dan salam atas junjungan Nabi Muhammad SAW, kepada para keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang telah memperjuangkan dan menyebarkan ajaran Islam sehingga membawa peradaban perkembangan Ilmu pengetahuan yang dirasakan hingga saat ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat 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 dukungan, dorongan, bimbingan, serta bantuan dari banyak pihak walaupun skripsi ini jauh dari kata sempurna.

Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya yang tak hingga kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda **Suharna** dan Ibunda **Rusmiani** tercinta, yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan penuh kasi sayang sejak kecil hingga sekarang, sungguh penulis sadari tidak mampu membalas semua itu, hanya do’a yang dapat penulis persembahkan untuk mereka berdua semoga senantiasa berada dalam limpah kasih sayang Allah SWT., serta selalu mendoakan penulis dan setiap saat memberikan banyak dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak di sampaikan dengan hormat kepada:

1. Rektor IAIN Palopo bapak Dr. Abbas Langaji, M.Ag. beserta Wakil Rektorat I Bidang Akademik dan Kelembagaan bapak Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd, Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan bapak Dr. Masruddin, M. Hum, dan Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama bapak Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
2. Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo bapak Dr. Muhammad Tahmid Nur, M. Ag., beserta Wakil Dekan I Bidang Akademik bapak Dr. H. Haris Kulle, Lc., M.Ag., Wakil Dekan II Bidang Umum, Keuangan dan Perencanaan bapak Ilham, S.Ag., dan Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.
3. Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo ibu Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H dan Sekretaris Program Studi Hukum Ekonomi Syariah bapak Hardianto, S.H., M.H.
4. Bapak Dr. Abdain, S.Ag., M.HI dan bapak Hardianto, S.H.,M.H selaku pembimbing I dan II yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag., dan ibu Nurul Adliyah, S.H., M.H selaku penguji I dan II yang telah banyak memberi arahan untuk

penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada saudara/saudari penulis Andri Setiawan, Iin Suharna, S.P, Musadalifa, S.M, Sandi Suharna dan kakak-kakak ipar yang sudah ikut serta membantu dan memberi semangat selama penyusunan skripsi ini baik dalam hal materi, tenaga, waktu, dan pikiran, serta selalu mengusahakan apapun untuk penulis. Penulis ucapkan banyak terima kasih.
8. Kepada sahabat masa kecil penulis hingga sekarang, Mutia Reski, S.Pd, Dilla Sari, S.E, Fitri Febriani, S.E, yang selalu memberikan semangat dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih banyak atas bantuan tenaga, pikiran dan kesediaan waktu dalam mendengar keluh kesah penulis dan selalu menghibur penulis selama penyusunan skripsi ini.
9. Kepada sahabat seperjuangan penulis dari masih menjadi mahasiswa baru hingga saat ini, Nurul Aziza Juardi, S.H, Nur Aziza Muslan S.H, Dewi Syakirah, Aisya Aulia Fitri, dan Austina Putri, S.H, penulis ucapkan terima kasih banyak atas bantuan tenaga, materi, pikiran dan waktu yang telah diberikan dalam menemani penulis selama penyusunan skripsi ini. Terimakasih sudah selalu ada dalam cerita susah senang yang dilalui penulis, terimakasih sudah selalu mau direpotkan dalam hal apapun penulis ucapkan banyak terimakasih, kalian orang-orang terbaik dalam bab kisah ini.

10. Kepada teman-teman seangkatan di Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2020 khususnya kelas HES C penulis ucapkan terimakasih untuk cerita hebat selama perkuliahan ini serta selalu siap membantu dan ditanya dalam menemukan kesalahan dalam penyusunan proposal dan skripsi. Semangat untuk memperjuangkan gelar dibelakang nama itu.
11. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Semoga setiap bantuan doa, dukungan, motivasi, dorongan, kerjasama dan amal bakti yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak disisi Allah swt. Aamin Allahumma Aamiin. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun banyak hambatan ketegangan dan tekanan namun dapat dilewati dengan baik.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap yang membaca. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang lapang dan ikhlas.

Palopo, 4 Oktober 2024

Zul Afni

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	s\ a	s\	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	h} a	h}	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	z\ al	z\	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	s} ad	s}	es (dengan titik di bawah)
ض	d} ad	d}	de (dengan titik di bawah)
ط	t} a	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	z} a	z}	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	Ye

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda. Jika ia terletak ditengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>fathah</i>	a	a
ِ	<i>kasrah</i>	i	i
ُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	A dan I
وَ	<i>Fathah dan wau</i>	Au	A dan U

harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Contoh:

كَيْفَ: *kaifa*

هَوْلَ: *hauula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ...	<i>Faṭḥah</i> dan <i>Alif</i> atau <i>ya</i>	Ā	A dengan garis di atas
إِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	ī	I dan garis di atas
وُ	<i>Ḍammah</i> dan <i>wau</i>	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ: mâtā

رَمَى : ramâ

يَمُوتُ: yamûtu

4. *Ta marbūṭah*

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *Faṭḥah*, *Kasrah* dan *Ḍammah* transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah [h].

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

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ: *rauḍah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَضْلَةُ: *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ: *al-ḥikmah*

5. Syaddah (Tasydîd)

Syaddah atau Tasydîd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah Tasydîd (ـ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*

نَجَّيْنَا : *najjaīnā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعِمْ : *nu'ima*

عَدُوٌّ : *'aduwwun*

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

Contoh:

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

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

6. Kata sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang transliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qomariah. 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* (*az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ: *Al-falsafah*

الْبِلَادُ: *Al-bilādu*

7. Hamzah

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

Contoh:

تَأْمُرُونَ: *ta'murūna*

النَّوْءُ: *al-nau'*

شَيْءٌ: *syai'un*

أُمِرْتُ: *umirtu*

8. Penulisan Bahasa 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 sudah sering ditulis dalam tulisan Bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-Qur'ān*),

sunnah, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fī Zilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

Al-'Ibārāt bi 'umūm al-lafz lā bi khuṣūṣ al-sabab

9. *Lafz al-Jalālah* (الله)

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

Contoh:

دِينُنَا اللهُ: *dīnullāh*

بِإِلَهِ: *billāh*

Adapun ta marbūṭah di akhir kata yang disandarkan kepada Lafz al-Jalālah ditransliterasikan dengan huruf [t].

Contoh:

هُمُفِيَرَحْمَةِالله: *hum fī raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All caps*) dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman Ejaan Bahasa Indonesia (EYD) yang berlaku. Huruf kapital misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama dalam 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 tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK dan DR).

Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Ṣyahrū Ramaḍān al-laẓī unzila fih al-Qur'ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-munqiz min al-Ḍalāl

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt., = Subhanahu Wa Ta'ala

Saw., = Sallallahu 'Alaihi Wasallam

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

L = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat tahun

QS = Qur'an, Surah

HR = Hadits Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PRAKATA	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
B. Deskripsi Teori	13
C. Kerangka Pikir.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	28
B. Fokus Penelitian	28
C. Lokasi Penelitian	29
D. Definisi Istilah	29
E. Data dan Sumber Data	30
F. Teknik Pengumpulan Data	30
G. Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32

A. Profil <i>Cafe</i> Numeric.....	32
B. Pembahasan	32
BAB V PENUTUP.....	60
A. Simpulan.....	60
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS. Al-Jaatsiyah: 22	1
Kutipan Ayat 2 Q.S. An-Nahl ayat 90	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	27
---------------------------------	----

ABSTRAK

Zul Afni, 2024 *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Karyawan di Cafe Numeric.*” Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Abdain dan Hardianto.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Sistem Pengupahan Karyawan di *Cafe Numeric* dan untuk mendeskripsikan Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pembayaran Upah Karyawan di *Cafe Numeric*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris atau penelitian lapangan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan *sosilogi* atau *socio-legal research*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari *owner* dan karyawan *Cafe Numeric*. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, 1) Sistem pengupahan di *Cafe Numeric* menggunakan sistem upah tetap (*Fixed Salary*). Selain gaji pokok, karyawan juga menerima insentif berdasarkan kinerja, THR berupa tunai dan parcel, namun tidak diberikan BPJS Ketenagakerjaan. Sistem kerja lembur diterapkan, namun tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, karena jam kerja melebihi batas yang ditetapkan tanpa kompensasi lembur yang memadai. Hal ini menimbulkan kewajiban hukum bagi perusahaan untuk mematuhi regulasi pengupahan dan menjaga kesejahteraan karyawan. 2) Dalam praktiknya, *Cafe Numeric* sudah mematuhi ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam hukum ekonomi syariah, dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan. Ini akan berkontribusi pada kesejahteraan pekerja, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta menjaga kelangsungan bisnis. Dalam konteks ini, penting bagi *Cafe Numeric* untuk mengimplementasikan sistem pengupahan yang adil, di mana setiap pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati atau pembayaran yang tidak adil, dianggap sebagai bentuk kezaliman (*zulm*) yang dilarang dalam syariah. Selain itu, penting bahwa sumber pembayaran berasal dari usaha yang halal. Dalam konteks *Cafe Numeric*, pengupahan lembur harus dilakukan dengan adil, seimbang, dan sesuai dengan hukum syariah, untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Upah Lembur, Pekerja, Hukum Ekonomi Syariah

ABSTRACT

Zul Afni, 2024 *Sharia Economic Law Review of the Employee Overtime System at Cafe Numeric.*” Thesis Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Supervised by Abdain and Hardianto.

This study aims to describe the Employee Wage System at Cafe Numeric and to describe the Sharia Economic Law Review of the Employee Overtime Wage Payment System at Café Numeric. The type of research used is empirical research (field research) or field research. The research approach used is the socio-legal research method. Data collection techniques are carried out by observation, interviews and documentation. The research informants consisted of the owner and employees of Cafe Numeric. The data analysis technique used is qualitative data analysis. Based on the results of the research and discussion conducted, it can be concluded that, 1) The wage system at Cafe Numeric uses a fixed salary, employees also receive incentives based on performance, THR in the form of cash and parcels, but are not given Employment BPJS. The overtime work system is implemented but is not fully in accordance with the provisions of labor law, as working hours exceed the set limits without adequate overtime compensation. This creates a legal obligation for the company to comply with wage regulations and maintain employee welfare. 2) In practice, Cafe Numeric has complied with the provisions set out in sharia economic law, by creating a fair and transparent working environment. This will contribute to the welfare of workers, creating a harmonious working atmosphere, as well as maintaining business continuity. In this context, it is important for Cafe Numeric to implement a fair wage system, where each worker gets his/her rights according to the agreed agreement or unfair payment, considered as a form of injustice (zulm) which is prohibited in sharia. In addition, it is important that the source of payment comes from halal businesses. In the context of Cafe Numeric, overtime pay should be fair, balanced, and in accordance with sharia law, to create a harmonious and sustainable working relationship.

Keywords: *Overtime Wage, Workers, Sharia Economic Law*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial yaitu makhluk yang berkodrat hidup dalam masyarakat. Manusia selalu berhubungan satu sama lain untuk memenuhi hajat hidupnya, banyak cara yang dilakukan. Islam mengatur hubungan yang kuat antara akhlak, akidah, ibadah dan muamalah. Aspek muamalah merupakan aturan bagi manusia dalam menjalankan kehidupan sosial perekonomian yang sesuai dengan nilai-nilai islam. Ajaran muamalah akan menahan dari menghalalkan cara untuk mencari rezeki.¹

Setiap orang yang bekerja pasti akan mendapat imbalan dari apa yang dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Sehingga terciptalah suatu keadilan diantara mereka.² Allah SWT berfirman (QS. Al-Jaatsiyah: 22).

وَاللَّهُ خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahan:

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.³

¹Gilang Ramadhan, “Tinjauan hukum ekonomi syariah tentang jasa pemancingan (studi kasus di desa Srikaton kecamatan Trimurjo kabupaten Lampung tengah)” 4 (2020): 1–23.

² Vikha Vardha Aulia, Praktik Pengupahan Buruh Gendong Di Pasar Blimbing Malang Perspektif Mazhab Syafi’i, Skripsi (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016), 3.

³Al-Qur’an dan Terjemahan, Kementerian Agama Indonesia.

Seiring dengan terciptanya hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja menimbulkan adanya hak dan kewajiban yang harus mereka terima dan mereka penuhi.⁴ Diantara hak yang harus diterima oleh pemberi kerja adalah memperoleh hasil kerja dari pekerja yang baik, sedangkan kewajiban yang harus dipenuhi adalah memberi upah kepada para pekerja.

Upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja\buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan. Sedangkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁵ Jadi pengertian upah dapat di definisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.⁶

Adapun salah satu jenis upah yaitu, upah lembur merupakan upah yang diterima pekerja/buruh atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukan, atau tambahan upah yang dibayarkan perusahaan tempat bekerja, karena pekerja/buruh melakukan perpanjangan jam kerja normal yang telah ditentukan perusahaan.⁷

⁴Ika Novi, "Pengupahan Dalam perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", *Jurnal Az Zarqa* ' Vol.9 No.2 (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019), 187.

⁵Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, cet III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 1250

⁶Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang* , (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000), h.395

⁷Iva Permatasari, "Tinjauan Hukum Ekonomi Islam dan Hukum Positif Terhadap Sistem Upah Lembur di CV Herika Abadi", Skripsi Jurusan Hukum Perdata Islam, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Sunan Ampel Surabaya 2020.

Setiap usaha pasti memiliki kontrak kerja yang berbeda termasuk pada *cafe* Numeric yang di mana mereka menerapkan kontrak kerja dengan pembagian *shift* kerja terbagi 2, di mana pada *shift* pertama masuk di jam 08.00 pagi sampai jam 17.00 sore dan untuk *shift* kedua dimulai dari jam 17.00 sore sampai jam 00.00 malam.

Cafe numeric menerapkan prinsip tidak menutup *cafe* sebelum pelanggan pulang, pada pukul 11 malam mereka sudah close order atau sudah tidak menerima pembeli lagi, namun jika pelanggan yang nongkrong di sana belum pulang maka mereka juga tidak akan menutup *cafe* dan para pekerja pun akan tetap di sana. Puncak lembur karyawan pada *cafe* Numeric ini apabila bulan ramadan karyawan bisa lembur sampai sahur tiba. Namun untuk upah lembur sendiri tidak ada, semua diratakan pada gaji masing-masing.

Pengupahan tenaga kerja merupakan bentuk pembayaran kompensasi yang diberikan oleh pemilik usaha kepada tenaga kerja. Kompensasi tersebut bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi tenaga kerja.⁸ Karena gaji yang diterima tenaga kerja berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada tenaga kerja berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Pemilik

⁸ Susilo Martoyo, *Manajemen.*, hlm. 130.

usaha harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan dan tenaga kerja bekerja sesuai dengan perjanjian.⁹

Dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat (30), yaitu hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja\buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja\buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan.¹⁰

Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.¹¹ Adapun salah satu jenis upah yaitu, upah lembur merupakan upah yang diterima pekerja\buruh atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukan, atau tambahan upah yang dibayarkan perusahaan tempat kerja, karena pekerja melakukan perpanjangan jam kerja normal yang telah ditentukan oleh perusahaan.¹² Selain dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan upah lembur juga diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.

⁹Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2018), hlm. 10

¹⁰Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, hlm.4.

¹¹Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, (Jawa-Barat: Lembar Langit Indonesia, 2004), hlm. 5.

¹²Iva Permatasari “Tinjauan Hukum Ekonomi Islam dan Hukum Positif Terhadap Sistem Upah Lembur di CV Herika Abadi”, Skripsi jurusan Hukum Perdata Islam, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Sunan Ampel Surabaya 2020.

KEP.102\MEN\VI\2004 Tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.¹³

Peraturan mengenai ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Hak Cipta Kerja. Dalam pasal 7 ayat 1, UU NO.11/2020 berbunyi: mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu:

- a. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau
- b. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur.¹⁴
- c. Upah dalam hukum Islam dikategorikan dalam konsep *ijarah*, *al ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al iwadhu* (ganti), dari sebab itu *ats tsawab* (pahala) dinamai *ajru* (upah). Menurut pengertian *syara'*, *al-ijarah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pergantian. *Al ijarah* berasal dari kata *ujra* yang artinya upah dan sewa. Dalam ensiklopedia hukum Islam *ijarah* adalah upah, sewa, atau imbalan.¹⁵

Masalah pengupahan dalam Islam dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja maupun hak-hak pengusaha diatur dengan cara sangat baik. Tidak dibenarkan jika seorang pekerja yang telah bekerja keras tidak mendapatkan upah

¹³ Keputusan Menti Tenaga kerja dan Transmigrasi No.KEP.102\MEN\VI\2004 Tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

¹⁴ Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Hak Cipta Kerja

¹⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta :Bumi Aksara, 2010), hlm 361

dari hasil jerih payahnya atau dikurangi ataupun ditunda pembayarannya. Apabila seorang pengusaha tidak memberikan upah kepada pekerjanya maka ia termasuk dalam salah satu musuh Allah SWT.

Sehubungan dengan penentuan upah kerja, dalam syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun As-Sunnah. Akan tetapi, yang terkait dengan masalah upah tidak berbentuk manfaat yang sifatnya sejenis dengan objek akad tanpa disertai pembatasan waktu pemanfaatan upah terdapat perbedaan pendapat dikalangan Ulama.

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu bahwa di mana mahasiswa diberikan kesempatan untuk memiliki suatu proyek penelitian. Melalui model pembelajaran ini, mahasiswa akan memiliki keterampilan meneliti sehingga memudahkan dalam penyelesaian studinya atau penyusunan skripsi.¹⁶ Ditinjau berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Karyawan di *Cafe Numeric*”.

¹⁶Lisa Aditya Dwiwansyah Musa, Hardianto, “Implementasi Pembelajaran Berbasis Riset Untuk Meningkatkan Keterampilan Meneliti” (Palopo: Jurnal, Vol.6, No. 1 juni 2020), h,2

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah, maka pokok permasalahan yang akan diangkat adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pengupahan karyawan di *Cafe Numeric*?
2. Bagaimana tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem pembayaran upah Lembur karyawan di *Cafe Numeric*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan karyawan di *Cafe Numeric*.
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem pembayaran upah lembur karyawan di *Cafe Numeric*.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat masing-masing yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sistem upah lembur, serta menyempurnakan teori yang sudah ada tentang upah atau pengupahan. Untuk menunjukan ruang lingkup upah lembur dalam dunia ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai bahan acuan untuk menambah ilmu pengetahuan dan membentuk pola berpikir yang kritis dengan adanya penelitian ini penulis dapat mengetahui sistem pengupahan lembur karyawan, serta dengan adanya penelitian ini penulis juga dapat menerapkan ilmu yang dimilikinya.

b. Bagi Dunia Akademik

Penelitian ini diharapkan akan memberikan suatu referensi yang berguna dalam perkembangan dunia akademik khususnya dalam penelitian-penelitian terkait dengan sistem pembayaran upah lembur karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu dilakukan dengan cara mengambil beberapa hasil Penelitian yang telah dilakukan dan relevan dengan judul serta masalah yang diangkat sebagai perbandingan, sebagai upaya untuk menghindari anggapan kesamaan. Penelitian terdahulu yang relevan juga dijadikan sebagai acuan dalam meneliti. Adapun penelitian tentang tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem lembur karyawan di cafe Numeric yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya, antara lain:

1. Hasil Penelitian Julizar Trio Nanda (2024) Dari Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Dengan Judul Skripsi *“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penambahan Jam Kerja Diluar Kontrak Kerja (Studi di Shabu Kitchen Mall Boemi Kedaton Bandar Lampung)”*.¹⁷ Pada hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Praktik perjanjian kerja karyawan Shabu Kitchen Mall Boemi Kedaton Bandar Lampung bahwa bentuk perjanjian kerja antara pihak Shabu Kitchen Mall Boemi Kedaton Bandar Lampung dengan karyawan adalah bentuk perjanjian tertulis. Dalam sehari karyawan bekerja selama 8 jam per hari dan mendapatkan libur sebanyak 1 hari dalam seminggu. Namun pada penambahan jam kerja, karyawan tidak diberi upah

¹⁷Julizar, Trio Nanda. “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penambahan Jam Kerja Diluar Kontrak Kerja (Studi Di Shabu Kitchen Mall Boemi Kedaton Bandar Lampung)”. Diss. Uin Raden Intan Lampung, (2024).

lembur dan hal tersebut tidak ada di dalam perjanjian kerja. Tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap penambahan jam kerja diluar kontrak kerja pada karyawan Shabu *Kitchen Mall* Boemi Kedaton Bandar Lampung belum sesuai dengan prinsip ekonomi syariah. Karyawan Shabu *Kitchen Mall* Boemi Kedaton Bandar Lampung tidak mendapatkan upah lembur apabila sangat ramai pengunjung dan karyawan selalu pulang melebihi jam kerja.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu, penelitian ini terfokus pada tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap penambahan jam kerja diluar kontrak kerja di shabu kitchen mall boemi kedaton bandar lampung sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti terfokus pada tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem lembur karyawan di cafe Numeric. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian diatas sama-sama membahas penambahan jam kerja tanpa adanya tambahan upah.

2. Hasil Penelitian Rizki Mulia Nanda (2022) Dari jurusan Ekonomi Syariah Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Ar Raniry Darussalam Banda Aceh Dengan Judul Tesis “*Analisis Pengupahan Karyawan Suzuya Mall Meulaboh Dalam Tinjauan Ekonomi Syariah*”¹⁸. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kerjasama antara karyawan dan perusahaan pada Suzuya Mall Meulaboh, dimana pihak karyawan melaksanakan pekerjaan kepada Suzuya Mall dan pihak perusahaan berkewajiban untuk memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan. Namun banyak keluhan dari karyawan Suzuya

¹⁸Rizki Mulia Nanda, UIN Ar-Ranir Berjudul *Analilis Pengupahan Karyawan Suzuya Mall Meulaboh dalam Tinjauan Ekonom Syariah. (Thesis : UIN Ar-Ranir, 2022).*

Mall mengenai pembayaran upah pada perusahaan tersebut, dimana apabila telat masuk maka secara otomatis mengalami pemotongan sebesar Rp. 5.000,- per 5 menitnya, sedangkan jika bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan maka tidak adaupah lembur maupun bonus yang diberikan namun itu belum tetap karena apabila karyawannya telat masuk kerja maka akan mengalami potongan upah dari jumlah yang telah ditetapkan tersebut. Namun berbeda halnya jadwal pulang kerja, para karyawan baru bisa meninggalkan perusahaan satu jam setelah jadwal tutup karena harus membereskan barang pada hari-hari biasa bahkan pada hari *weekend* menjelang lebaran dan ketika pengunjung sedang ramai maka jadwal perpulangan bisa melebihi beberapa jam dari jam kerja seharusnya.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu, penelitian ini terfokus pada analisis pengupahan karyawan suzuya mall meulaboh dalam tinjauan ekonomi syariah sedangkan dalam penelitian yang dilakukan peneliti terfokus pada tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem lembur karyawan di *Cafe Numeric*. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian diatas sama-sama membahas penambahan jam kerja tanpa adanya tambahan upah.

3. Hasil Penelitian Renaldi Mario (2023) Dari Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Raden Intan Lampung Dengan Judul Skripsi “Praktik Pengupahan Karyawan di Bawah Upah Minimum Kota (UMK) Dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Dan Hukum Positif (Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan)”. Dalam penelitian ini praktik pengupahan karyawan pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan sudah sesuai dengan Hukum

Ekonomi Syariah dan Hukum Positif, karena pemilik membayar upah sesuai dengan kesepakatan dengan karyawannya baik besaran nominal maupun waktu pembayaran upah dan tidak ada salah satu pihak yang dirugikan.¹⁹

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian diatas yaitu dalam penelitian diatas yang menjadi fokus peneliti adalah pengupahan karyawan dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif sedang pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada sistem upah lembur karyawan dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah. Adapun persamaannya yaitu sama-sama membahas upah karyawan.

4. Hasil Penelitian Syaifullah Al Bahri (2020) Dari Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo Dengan Judul *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Di Toko Sinar Grosir Kebonsari”*. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada praktiknya ada ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan majikan kepada para karyawannya yaitu selisih perbedaan jam kerja antara para karyawan selama satu setengah jam kerja, tetapi upah yang mereka terima sama.²⁰

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu, penelitian tersebut terfokus dipengupahan karyawan saja, sedangkan dalam penelitian ini lebih mengarah pada upah lembur karyawan.

¹⁹Renaldi Mario,” Praktik Pengupahan Karyawan Di Bawah Upah Minimum Kota (UMK) Dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Dan Hukum Poaitif (Studi Pada Bakso Rudal Kalinda Lampung Selatan)”, (2023)

²⁰Syaifullah Al Bahri, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Di Toko Sinar Grosir Kebonsari”, (2020).

Adapun kesamaan penelitian ini dengan penelitian diatas sama-sama membahas tentang upah karyawan.

B. Deskripsi Teori

1. Upah

a. Definisi Upah

Upah atau *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al`wadu* (ganti). Menurut pengertian *shara`*, *al-ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pengganti.²¹ Secara etimologi, *ijarah* berarti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”. Sedangkan dalam konteks KUHPerdara *al-ijarah* disebut sebagai sewa-menyewa. Sewa-menyewa adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu mengikatkan diri untuk memberikan kepada pihak lainnya kenikmatan dari suatu barang, selama waktu tertentu dan dengan pembayaran sejumlah harga yang besarnya sesuai dengan kesepakatan.²²

Menurut Handoko (1996:14) upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

²¹Sayyid Sabiq, *fiqh Sunnah, Terj.Moh. Nabhan Husein Jillid 12* (Bandung: Al-Ma`arif, 1996), 15

²²Martha Eri Safira,M.H.,“*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Di Toko Sinar Grosir Kebonsari*”, (2020), 16

Menurut Niswonger (1996:446) Istilah upah (*wages*) biasanya digunakan untuk pembayaran kepada karyawan lapangan (pekerja kasar) baik yang terdidik maupun tidak terdidik. Tarif upah biasanya diekspresikan secara mingguan atau per jam. Sedangkan menurut Mulyadi (2001:373) upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan.

Teori-teori yang dipergunakan sebagai dasar penetapan upah adalah teori David Ricardo (1998) dalam teori upah wajar (alami) menerangkan bahwa:

1. Upah menurut kodrat, adalah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya.
2. Upah menurut harga pasar, adalah upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh ahli ekonomi modern dijadikan batas minimum dari upah kerja.

Menurut Ferdinand Lassalle (1999) dalam teori upah besi menerangkan bahwa sistem upah kodrat menimbulkan tekanan kaum buruh, karena kaum buruh dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang telah diterapkan oleh para produsen. Untuk itulah Lassalle menganjurkan untuk membentuk serikat kerja.

Menurut John Stuart Mill (2000) dalam teori dana upah menerangkan bahwa tinggi upah tergantung kepada permintaan dan penawaran tenaga kerja,

sedangkan penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah modal yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah.²³

Kaum Utopis (2000) kaum yang memiliki idealis masyarakat yang ideal) tindakan para pengusaha yang memberikan upah hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum merupakan suatu tindakan yang tidak “Etis”, oleh karena itu sebaiknya para pengusaha selain dapat memberikan upah yang layak kepada pekerja dan keluarganya, juga harus memberikan tunjangan keluarga.

Upah yang diberikan oleh pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi. Sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

1. Upah Nominal yaitu upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh pekerja
2. Upah Riil yaitu kemampuan upah nominal yang diterima oleh pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut.

Malthus merupakan salah satu seorang tokoh klasik yang meninjau upah dalam kaitannya dengan perubahan penduduk. Menurut Malthus, jumlah penduduk merupakan faktor strategis yang dipakai untuk menjelaskan berbagai hal. Malthus menyatakan bila penduduk bertambah, penawaran tenaga kerja juga bertambah sehingga dapat menekan tingkat upah.

²³ Diana Fajarwati, “Kajian Akademis Dalam Pertimbangan Penyusunan Upah”, Universitas Islam Bekasi, Vol. 01, No. 01, 2010.

Demikian juga sebaliknya, tingkat upah akan meningkat jika penawaran tenaga kerja berkurang akibat jumlah penduduk yang menurun. Hubungan upah dengan penyerapan tenaga kerja memiliki dua sisi yaitu upah dapat menurunkan penyerapan tenaga kerja dan kenaikan upah juga dapat menaikkan penyerapan tenaga kerja. Upah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan yang dinyatakan dalam rupiah.

Pada teori hukum ekonomi syariah terdiri dari beberapa aspek fundamental yang saling berkaitan. Pertama-tama, kita perlu memahami bahwa ekonomi syariah berlandaskan pada Al-Qur'an dan Hadits sebagai sumber utama²⁴. Selanjutnya terdapat beberapa teori utama yang mendasari sistem ini:

1. Teori Kepemilikan (*Al-Milkiyah*)

Dalam ekonomi syariah, kepemilikan mutlak hanya milik Allah SWT, sedangkan manusia hanya diberi amanah untuk mengelola dan memanfaatkannya²⁵. Teori ini membagi kepemilikan menjadi:

- Kepemilikan Individual (*Al-Milkiyah Al-Fardiyah*)
- Kepemilikan Umum (*Al-Milkiyah Al-'Ammah*)
- Kepemilikan Negara (*Al-Milkiyah Al-Daulah*)

²⁴ Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 275-280

²⁵ Al-Qur'an Surah Al-Hadid ayat 7

2. Teori Akad (*Al- 'Aqd*)

Akad merupakan perikatan antara ijab dan qabul yang dibenarkan syara' dan menimbulkan akibat hukum pada objeknya²⁶. Prinsip-prinsip akad meliputi:

- Kebebasan berkontrak (*Hurriyat at-Ta'aqud*)
- Konsensualisme (*Ar-Ridha'iyah*)
- Asas Pacta Sunt Servanda
- Asas Keseimbangan (*At-Tawazun fil Mu'awadhah*)

3. Teori Harga (*As-Si'r*)

Penetapan harga dalam ekonomi syariah harus berdasarkan mekanisme pasar yang sehat dan prinsip keadilan²⁷. Aspek-aspek yang dipertimbangkan:

- Permintaan dan penawaran yang riil
- Larangan manipulasi harga (*Ihtikar*)
- Konsep harga yang adil (*Tsaman al-Mitsl*)

4. Teori Riba

Riba diharamkan dalam segala bentuknya, baik dalam hutang-piutang maupun jual-beli²⁸. Jenis-jenis riba:

- Riba *Qardh* (hutang-piutang)
- Riba *Fadhl* (pertukaran barang sejenis)
- Riba *Nasi'ah* (penundaan pembayaran)

²⁶ Az-Zuhaili, Wahbah, (1989). *Al-Fiqh Al-Islami wa Adillatuhu*. Damaskus: Dar Al-Fikr, Jilid 4, hal.291.

²⁷ Ibn Tamiyah. (1976). *Al-Hisbah fil Islam*. Kairo: Dar Al-Sha'b, hal. 24.

²⁸ Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 275: "Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba."

- *Riba Jahiliyah*

5. Teori Mashlahah

Segala aktivitas ekonomi harus memberikan kemaslahatan bagi umat manusia²⁹. Tingkatan mashlahah:

- *Dharuriyat* (kebutuhan primer)

- *Hajiyat* (kebutuhan sekunder)

- *Tahsiniyat* (kebutuhan tersier)

b. Jenis-Jenis Upah

1) Upah Pokok

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian. Upah pokok biasanya diperhitungkan mampu menghidupi pekerja\buruh selama satu bulan atau periode tertentu.

2) Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap merupakan suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan kesehatan, perumahan, makan, transport, dapat dimasukkan ke tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya buruh dan diberikan bersamaan dibayarnya upah pokok.

²⁹ Al-Ghazali, Abu Hamid. (1993). *Al-Mustashfa min 'Ilm Al-Ushul*. Beirut: Dar Al-Kutub Al-'Ilmiyah, hal. 174.

3) Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap merupakan pembayaran imbalan baik langsung maupun tidak langsung kepada pekerja\buruh dengan jumlah yang tidak tetap, serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan upah pokok dan tunjangan tetap. Contoh tunjangan tidak tetap salah satunya tunjangan transportasi yang diberikan hanya jika pekerja\buruh masuk kerja, tunjangan makan yang hanya diberikan setelah pekerja\buruh bekerja selama 4 jam, dan sebagainya.³⁰

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

1) Upah nominal

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

2) Upah nyata

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

a) Besar kecilnya jumlah uang yang diterima

³⁰Ihda Tamini “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan” (Medan: Jurnal, Vol.04, No.02, 2015), h,61

b) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperluka

3) Upah hidup

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

4) Upah minimum

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

5) Upah wajar

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

Upah wajar sering dipengaruhi oleh:

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

c. Macam-macam sistem upah

1) Upah menurut waktu

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

2) Upah borongan

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

3) Upah partisipasi (upah bonus)

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

4) Upah premi

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

5) Upah mitra usaha

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

6) Upah berkala

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

Sedangkan yang bukan termasuk komponen upah, diantaranya:

- a) Fasilitas: kenikmatan dalam bentuk nyata/natur karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas ibadah.
- b) Bonus: pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- c) Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi, dan pembagian keuntungan lainnya.³¹

d. Upah lembur

Upah lembur merupakan upah yang diterima pekerja\buruh atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukan. Atau upah yang seharusnya diterima oleh pekerja\buruh karena telah melakukan kerja lembur yang telah diganti dengan sistem bonus.³²

³¹F.X. Djumialdji, perjanjian kerja..., hlm. 39-83.

³²Tisya Syarif, "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur Di Toko Andayani Kota Palopo" (Palopo: Skripsi, 8 Februari 2023), h,10.

e. Kerja Lembur Dan Upah Lembur

Kerja lembur dan upah lembur telah di atur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102\MEN\VI\2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Yang berbunyi “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja\buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur”. yang dimaksud waktu kerja lembur dan upah kerja lembur adalah:

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

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

- a. Membayar upah kerja lembur
- b. Memberi kesempatan untuk beristirahat secukupnya
- c. Memberi makan dan minum sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur di lakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih, pemberian makan dan minum tersebut tidak boleh diganti dengan uang.³³

³³Julianti Nugraheni “Pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Intan Pariwara”, Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Dharma Klaten 2019

2. Standar Upah Pekerja Dalam Islam

Untuk menentukan standar upah yang adil dan batasan-batasan yang menunjukkan eksploitasi terhadap pekerja, Islam mengajarkan bagaimana menetapkan upah yaitu dengan tidak melakukan kezaliman terhadap pekerja\buruh ataupun didzalimi oleh pekerja\buruh.

Secara teori dapat dikatakan bahwa upah yang adil adalah upah yang sepadan dengan upah yang dilakukannya. Tentu saja penerapan tersebut dengan mempertimbangkan situasi serta faktor-faktor yang berkaitan dengan nilai pekerja dan penetapan upah yang sesuai, tanpa perlakuan dzalim baik kepada pekerja maupun kepada majikan. Oleh karena itu jika memberikan pekerjaan kepada seseorang maka berilah upah kepada pekerja tersebut yaitu upah yang sebanding dengan apa yang telah dia kerjakan.

Untuk menentukan upah kerja, setidaknya dapat dipedomani sunnah Rasulullah yang diriwayatkan oleh Bukhori dan Muslim, “bahwa *ajir khas* pembantu rumah tangga, hendaklah dipandang sebagai keluarga sendiri yang kebetulan berada di bawah kekuasaan kepala rumah tangga”.

Dalam ketentuan hadist tersebut tidak dikemukakan mengenai tempat tinggalnya, hal ini tentu dimaklumi, sebab pembantu rumah tangga selalu bertempat tinggal di rumah keluarga tempat bekerja.³⁴

³⁴Syaifullah Al Bahri “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Di Toko Sinar Grosir Kebonsari”, Skripsi Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2020

3. Dasar Hukum Upah

a. Upah Dalam Hukum Positif

Pengupahan diatur dalam hukum perburuhan. Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.³⁵ Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.³⁶

Upah dalam hukum positif di Indonesia diatur oleh ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. 1320 KUHPerdato tentang perjanjian.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 Ayat (1) Tentang Ketenagakerjaan.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, serta peraturan-peraturan lainnya.

Ada dua pasal mengenai sahnya perjanjian yang dimuat di dalam KUHPerdato Pasal 1320 dan dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua pasal tersebut adalah sama-sama isinya mengenai syarat sahnya perjanjian. Pada dasarnya, sahnya suatu perjanjian dibuat berdasarkan syarat-syarat sebagaimana tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (“KUHPerdato”), yaitu sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

³⁵Iman Soepomo, “*Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 1992), hlm. 20.

³⁶Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.87.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Pasal 52 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai akibat hukum terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 52 ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan, sedangkan perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.³⁷

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

³⁷Samudra, D., & Hibar, U. (2021). "Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 KUH Perdata Dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1).

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁸

Sedangkan Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh termasuk tunjangan, baik untuk sendiri maupun keluarga. Dengan demikian, upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan, atau penghargaan atas jasa seseorang yang dibayarkan dalam bentuk uang.³⁹

b. Upah Dalam Hukum Islam

Pengupahan menurut hukum Islam diatur dalam al-Qur'an dan sunnah. Adapun pengaturan hukum terhadap pengupahan yang terdapat di dalam Al-Qur'an adalah:

Kemudian di dalam ayat yang lain Allah juga menjelaskan tentang pemberian upah seperti di dalam Q.S Al-Qashas ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemahnya:

³⁸Pasal 1 ayat (30)

³⁹Gani, Evy Savitri. "Sistem perlindungan upah di Indonesia." Tahkim 11.1 (2020).

“Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

1. Al-Qur'an Surah At Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya: Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.

2. Al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ
مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Terjemahnya:

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akhirat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari yang telah mereka kerjakan.

3. Hadits Rasulullah saw, tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzair bahwa

Rasulullah saw bersabda:

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka dibawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara diawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang

dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)”. (HR. Muslim).

4. Rukun dan Syarat Upah

a. Rukun Upah

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.

Ahli-ahli hukum madzhab Hanafi, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah *ijab* dan *qabul* saja, mereka mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang membuatnya dan tanpa adanya objek akad. Sedangkan madzhab Syafi'i menyatakan bahwa uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap. Yaitu, manfaat dan pembayaran (uang) sewa yang menjadi objek sewa-menyewa.

b. Syarat upah (*ujrah*)

1) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujud di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.

- 2) Upah harus berupa mal mutaqawwim dan upah tersebut harus dinyatakan secara konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria.
- 3) Upah harus berbeda dengan jenis-jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini.
- 4) Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain.
- 5) Berupa harta tetap yang dapat diketahui. Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut.⁴⁰

5. Sistem Upah Dalam Islam

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi atau kesepakatan antara pekerja, pengusaha/majikan dan Negara. Untuk menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup, dalam arti upah tersebut tidak terlalu rendah agar dapat mencukupi kebutuhan pokok pekerja, juga tidak terlalu tinggi agar pengusaha tidak kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari proses produksi, maka negara wajib menetapkan tingkat upah minimum terlebih dahulu dengan

⁴⁰Fauzi Caniago “Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam”, Jurnal TEXTURA Vol.5, No.1, h.43 2020

mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dengan tingkat upah minimum ini dalam keadaan apapun pekerja tidak akan jatuh/teraniaya, dan harus sewaktu-waktu dapat ditinjau kembali untuk dilakukan penyesuaian terhadap tingkat harga dan biaya hidup sehari-hari.

Sementara untuk upah maksimum harus ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya atau jasanya yang dapat bervariasi, kesenjangan agar tidak terjadi ketidakharmonisan antara pekerja itu sendiri. Cara untuk mempertahankan suatu standar upah yang sesuai Islam sebagai berikut:

- 1) Memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilitas tenaga kerja.
- 2) Memberi kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang dikehendakinya dan sesuai dengan keahliannya, tanpa ada batasan yang bisa menimbulkan kesulitan dalam pemilihan pekerja atau dalam memiliki pekerjaan tersebut dari segi geografis.
- 3) Kebebasan dalam mobilitas kerja di antara daerah dan pekerjaannya yang berbeda membantu menjaga kestabilan upah di seluruh negeri.

Pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikannya dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab Negara Islam untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagian sesungguhnya dari hasil kerja sama itu agar dapat menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan dari pekerja golongan bawah dalam

keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup.⁴¹

1) Tingkat upah minimum

Pekerja dengan hubungannya dan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan, sudah menjadi kewajiban para majikan untuk mengikuti upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak.

2) Upah tertinggi

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

⁴¹Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa, 2002), hlm 365.

3) Tingkat upah sesungguhnya

Islam telah melindungi hak-hak para majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah seharusnya tidak terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya kenaikan upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan. Upah yang sesungguhnya akan berubah dari kedua batas-batas ini dari undang-undang ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup dari kelompok kerja.⁴² Upah berhak diterima dengan syarat-syarat sebagai berikut:

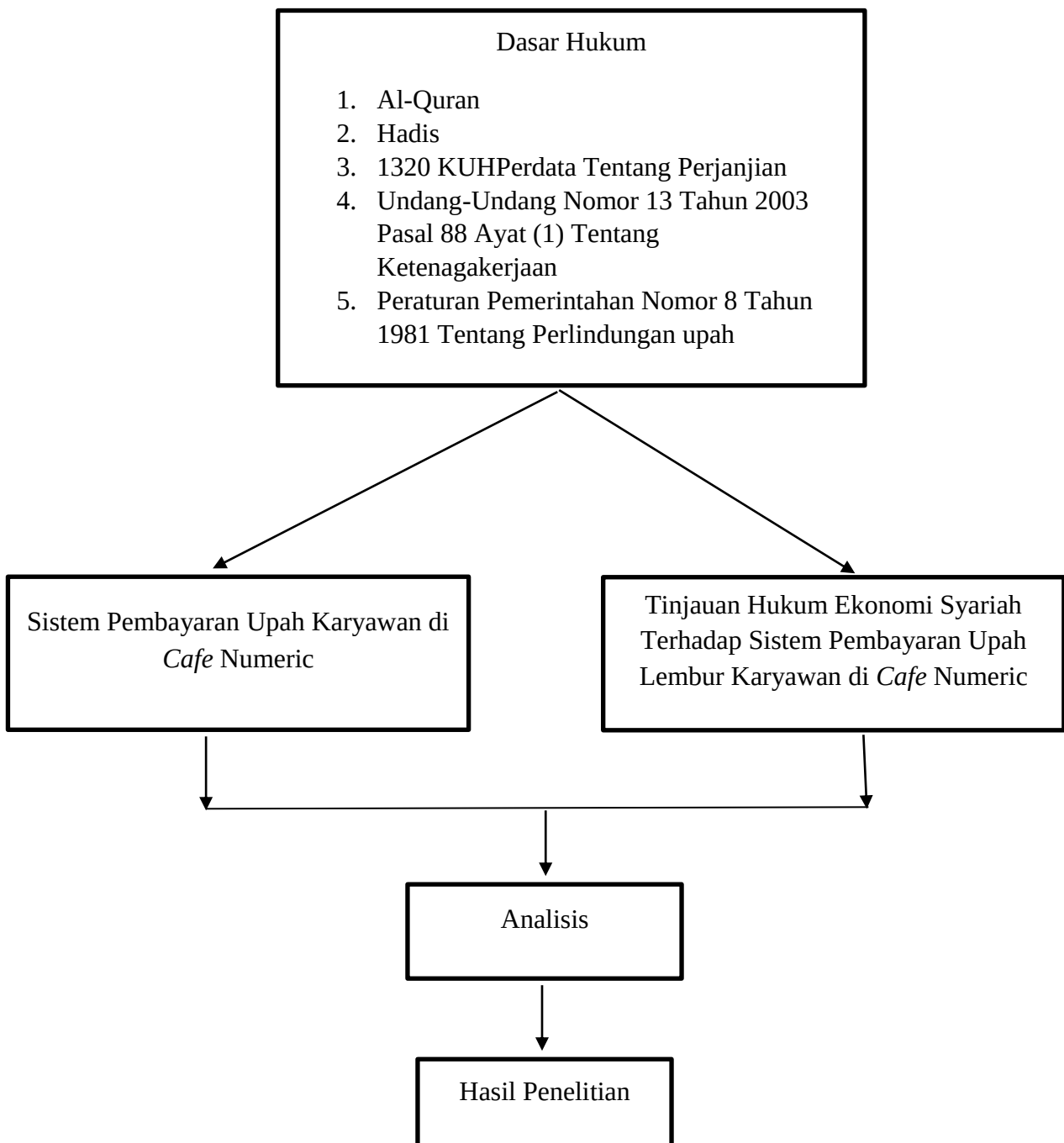
- 1) Pekerja telah selesai, jika akadnya atas jasa maka wajib membayar upahnya pada saat jasa telah selesai dilakukan.
- 2) Mendapat manfaat, jika ijarah dalam bentuk barang, apabila ada kerusakan pada barang sebelum dimanfaatkan dan masih belum ada selang waktu, akad tersebut jadi batal.
- 3) Kemungkinan untuk mendapat manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi secara keseluruhan.
- 4) Mempercepat pembayaran ijarah sesuai kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan hal penangguhan pembayaran.

Syarat-syarat tersebut menjelaskan bahwa sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaan dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terkait oleh syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau

⁴²Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa, 2002), hlm 374.

menghalalkan yang haram. Penundaan pembayaran tentu sangat merugikan bagi para pekerja tersebut apalagi jika penundaan tersebut sangat lama hingga lupa dan tidak dibayarkan.

f. Kerangka Pikir



Berdasarkan kerangka pikir tersebut dapat dilihat bahwa, peneliti membahas mengenai Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap pembayaran upah di Cafe Numeric. Yang menjadi landasan bagi penulis dalam melakukan penelitian yang objeknya merupakan pemilik dan pekerja di Cafe Numeric kota palopo yang mengkaji mengenai upah lembur dalam undang-undang pasal 77 No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang kemudian akan mengaitkan masalah tersebut dalam Hukum Ekonomi Syariah.⁴³

⁴³Sartika, Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perselisihan hak upah (Studi putusan No. 37/Pdt.Sus-Phi/Pn.Mks), (Mahasiswa Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris, yaitu penelitian dengan adanya data-data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi. Penelitian empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam aspek kemasyarakatan.⁴⁴

2. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh peneliti, maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan *sosiologis* atau *socio-legal research*, yaitu pendekatan penelitian yang mengkaji persepsi dan perilaku hukum orang (manusia dan badan hukum) yang terjadi di lapangan.⁴⁵

B. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data primer merupakan sumber pertama dimana sumber data dihasilkan, yaitu sumber yang terkait secara langsung dan menganalisis serta

⁴⁴Bambang Suggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo, Persada, 2003) hlm 43

⁴⁵Sabian Utsman, *“Dasar-dasar Sosiologi Hukum: Dilengkapi Proposal Penelitian Hukum (legal research)”*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013, h. 310.

memahami bahan hukum primer. Sumber data akan diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak pemilik dan pekerja di *Cafe Numeric*.⁴⁶

2. Sumber data sekunder merupakan jenis data yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada, seperti publikasi, jurnal, buku, dan statistik, laporan dan dokumen-dokumen resmi lainnya. Data sekunder biasanya dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan tertentu, namun dapat digunakan kembali untuk penelitian atau analisis lainnya.⁴⁷

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di *Cafe Numeric* Kota Palopo yang terletak di jalan Anggrek No. B2, Tompotika, Kec. Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Peneliti menentukan waktu penelitian yang dilakukan selama bulan Mei-Juni 2024.

D. Definisi Istilah

1. Hukum Ekonomi Syariah

Hukum ekonomi syariah adalah seperangkat norma-norma yang mengatur hubungan kegiatan ekonomi demi kepentingan umum dan kepentingan hidup bangsa sesuai dengan syariat Islam.⁴⁸

⁴⁶Amiruddin, *"Pengantar Metode Penelitian Hukum"* (Jakarta: Grafindo Persada, 2004) hlm 118

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018). Hal 124

⁴⁸Nevi Hasnita, *"Politik Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia"*, 113

2. Upah Lembur

Upah Lembur adalah upah yang diterima pekerja atau buruh atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukan. Atau upah yang seharusnya di terima oleh pekerja atau buruh karena telah melakukan kerja lembur yang telah diganti dengan sistem bonus.⁴⁹

E. Pemeriksaan Keabsahan Data

Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi. Menurut Meolong, triangulasi merupakan sebuah teknik yang menjadikan sesuatu diluar dari data sebagai pembanding terhadap data tersebut. Terdapat 4 jenis triangulasi yang dikemukakan oleh Denzim, yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi penyidik, dan triangulasi teori.⁵⁰

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan peningkatan. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian terjun langsung di lapangan. Observasi tersebut bertujuan untuk mengamati dan mencermati bagaimana praktek pembayaran upah lembur di *Cafe Numeric*.

⁴⁹Tisya Syarif, "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur Di Toko Andayani Kota Palopo" (Palopo: 8 Februari 2023), h,10.

⁵⁰Lexi j. Melong, "*Metode Penelitian Kualitatif*", (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 330.

2. Wawancara

Wawancara merupakan cara untuk mengumpulkan data-data dengan metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek peneliti, data yang diperoleh dengan tanya jawab dari pihak pemberi informasi yang memiliki peran penting dalam bidang yang ingin kita kaji, dengan menanyakan beberapa pertanyaan kepada responden yang dianggap tepat untuk memberikan keterangan-keterangan tentang penelitian ini, yaitu kepada pihak *Cafe Numeric*.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat sendiri atau oleh orang lain, teknik dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang belum di dapatkan melalui teknik observasi dan wawancara, dengan teknik ini peneliti mengumpulkan data dari dokumen yang sudah ada, sehingga penulis dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian ini.

G. Analisis Data

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

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil *Cafe Numeric*

Cafe Numeric terletak di Kecamatan Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan merupakan perusahaan perorangan yang didirikan pada tahun 2019 yang bergerak di bidang ekonomi dan bisnis yaitu sebuah *Cafe* yang menjual makanan dan minuman, *Cafe Numeric* ini dimiliki oleh pengusaha yang bernama bapak Addan Husein, dan mempunyai 4 karyawan yang bernama Ridho Anugrah yang sudah bekerja selama 10 Bulan, Muhammad Said yang sudah bekerja 3 tahun , Nurul Aziza yang sudah bekerja selama 2 tahun, dan Resky Putri yang sudah bekerja 5 tahun dengan jobdesk yang sama yaitu barista sekaligus waiters.

B. Pembahasan

1. Sistem Upah di *Cafe Numeric*

Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan karyawan. Karyawan membutuhkan upah untuk memenuhi kebutuhan, di sisi lain lembaga keuangan memberi upah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan loyalitasnya dalam bekerja.

Karyawan berhak memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan berdasarkan pengorbanan tenaga serta pemikiran ketika bekerja. Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan

perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 menyebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Sistem upah di *Cafe Numeric* ini merupakan sistem upah tetap (*Fixed Salary*) di mana karyawan menerima jumlah upah tetap yang sama setiap bulannya terlepas dari berapa banyak jam kerja karyawan. Upah diberikan perbulan dengan ketentuan 7 hari kerja dengan jam kerja 08.00 pagi hingga 00.00 malam (8 jam kerja). Adapun komponen upah yang diterima oleh karyawan yaitu berupa gaji pokok, Insentif dan THR. Gaji pokok yang di terima yaitu berjumlah 1,5 juta, sedangkan THR yang diterima pada saat hari raya yang berupa parsel.

a. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah gaji yang diberikan kepada karyawan. Sistem upah di *Cafe Numeric* ini adalah sistem upah tetap (*Fixed Salary*), yaitu upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja tanpa mempertimbangkan tunjangan atau tambahan lainnya. Upah pokok ini merupakan bagian utama dari keseluruhan penghasilan seorang pekerja. Adapun besaran gaji pokok sudah dijelaskan saat menandatangani kontrak kerja. Gaji pokok untuk semua karyawan yang ada di

Cafe Numeric berjumlah 1,5 juta dengan jabatan yang sama yaitu barista sekaligus waitress yang di terima setiap perbulan dengan 8 jam kerja dengan dua shift jam kerja yaitu jam 08.00 pagi sampai 00.00 malam. Berdasarkan wawancara dengan kakak Ridho selaku karyawan *Cafe Numeric* yaitu sebagai berikut:

“Jadi disini itu dek sistem gaji nya itu gaji tetap, jadi penggajian itu perbulan dek dengan jam kerja 2 shift setiap hari dari senin-minggu dari jam 08.00-00.00, gajinya itu setara semua karena sama semua jabatannya yaitu barista sekaligus waitress yaitu 1,5 juta semua”.⁵¹

Berdasarkan wawancara di atas, upah yang diberikan sebesar Rp. 1.500.000 tidak mengikuti UMK yang ada di Kota Palopo, UMK adalah upah minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan oleh gubernur tetapi pengajuan standar upah minimum dilakukan oleh Bupati atau Wali kota, penentuan UMK ditetapkan setelah penetapan UMP berlangsung dengan tingkat upah terkecil. Upah minimum sebagaimana yang dimaksud diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

UMK yang ada di Kota Palopo berkisar Rp.3.000.000 sampai Rp. 3.500.000,⁵² sedangkan upah karyawan di *Cafe Numeric* hanya berkisar Rp 1.500.000 selain itu dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga disebutkan bahwa para pekerja mendapatkan hak untuk memperoleh upah yang layak, dan juga wajib menetapkan upah minimum untuk

⁵¹Ridho Anugrah, *Wawancara pada tanggal 3 september 2024*, di *cafe numerik*

⁵²<https://gajipokok.id/gaji-umr-kota-palopo/> diakses Tanggal 3 Desember 2024

pekerja yang sudah bekerja dalam waktu kurang setahun, serta wajib meninjau besaran upah ketika pekerja sudah bekerja lebih dari setahun, serta wajib meninjau besaran upah ketika pekerja sudah bekerja lebih dari setahun. Tidak ada diskriminasi antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki.

b. Insentif

Upah insentif adalah tambahan dari gaji pokok yang diberikan kepada pekerja berdasarkan kinerja atau produktivitas mereka dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja. Salah satu bentuk insentif adalah berdasarkan kuantitas produksi, di mana pekerja yang menghasilkan lebih banyak dari target akan mendapatkan tambahan upah per unit produksi. Selain itu, terdapat insentif yang didasarkan pada kualitas produksi, yang diberikan kepada pekerja yang hasil kerjanya memenuhi atau melebihi standar kualitas yang telah ditetapkan. Ada juga insentif yang terkait dengan efisiensi waktu, di mana pekerja yang menyelesaikan tugas lebih cepat tanpa mengurangi kualitas mendapatkan upah tambahan.

Bonus target kinerja adalah bentuk lain dari insentif, yang diberikan ketika pekerja mencapai target bulanan atau kuartalan tertentu. Bagi mereka yang bekerja di bidang penjualan, komisi penjualan merupakan bentuk insentif yang umum, dengan persentase tertentu dari hasil penjualan yang didapatkan pekerja. Selain insentif individu, terdapat juga bonus tim atau kelompok, yang diberikan jika sebuah tim berhasil mencapai tujuan bersama, mendorong kolaborasi dan kerja sama antar anggota.

Beberapa perusahaan juga memberikan insentif untuk inovasi atau ide baru, di mana pekerja yang memberikan kontribusi ide yang meningkatkan efisiensi perusahaan mendapatkan bonus tambahan. Terakhir, ada bonus loyalitas yang diberikan kepada pekerja berdasarkan lama masa kerja, yang bertujuan untuk menghargai kesetiaan dan dedikasi mereka terhadap perusahaan. Secara keseluruhan, sistem upah insentif dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif, sekaligus memberikan penghargaan yang adil dan layak bagi para pekerja. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Addan selaku owner dari *Cafe Numeric* yaitu sebagai berikut:

“Kalau soal bonus pasti ada diberikan untuk karyawan yang totalitas dengan kerjanya dengan kata lain yang menjalankan tugasnya baik dan benar”.⁵³

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

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

c. BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan penyelenggara jaminan sosial yang merupakan badan hukum publik yang bertugas melindungi seluruh pekerja dari kecelakaan kerja, sakit, kematian, pensiun, dan lain sebagainya. Dalam

⁵³Addan Husein, Wawancara pada tanggal 3 september 2024, di cafe numeric

undang-undang RI Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bab V Pasal 14, 15 dan 19 berbunyi:

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

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

Pasal 19

- (1) Pemberi kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjanya dan menyetorkannya kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Pemberi kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan iuran BPJS ketenagakerjaan terdiri dari beberapa elemen yang diakui sebagai bagian dari penghasilan tetap pekerja. Komponen utama adalah gaji pokok, yaitu penghasilan dasar yang disepakati antara karyawan dan perusahaan. Selain itu, tunjangan tetap juga termasuk dalam perhitungan, yaitu tunjangan yang diberikan secara rutin setiap bulan dan tidak berubah, seperti tunjangan keluarga, transportasi, perumahan, atau jabatan. Namun dalam sistem pengupahan yang dilakukan di Cafe Numeric kepada karyawannya itu belum memberikan jaminan kesehatan

berupa BPJS kesehatan bagi karyawannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kakak Nurul Aziza yaitu sebagai berikut:

“Kalau asuransi kesehatan itu belum ada kak diberikan kepada karyawan, jadi tidak ada tanggungan kesehatan yang diberikan”.⁵⁴

d. THR (Tunjangan Hari Raya)

Tunjangan hari raya adalah hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang. Hari raya keagamaan disini adalah hari Raya idul fitri bagi pekerja yang beragama Islam, hari raya Natal bagi pekerja yang beragama Kristen katolik dan protestan, hari raya Nyepi bagi pekerja yang beragama Hindu, hari raya Waisak bagi pekerja yang beragama Budha dan hari raya Tahun baru Imlek bagi pekerja yang beragama Konghucu.

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

Komponen upah tersebut sebagaimana telah diatur dalam peraturan Pemerintahan No. 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan yang terdapat dalam pasal 9 ayat (1) yang berbunyi “Tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan kakak Muhammad Said selaku karyawan di Cafe Numeric yaitu sebagai berikut:

⁵⁴Nurul Aziza, *Wawancara pada tanggal 3 september 2024*, di cafe numeric

“Untuk Tunjangan itu biasanya kalau hari raya itu biasanya dikasih ki THR berupa tunai dan non tunai (Parsel yang berisi sembako).”⁵⁵

Tunjangan yang diberikan oleh pemilik usaha *Cafe Numeric* kepada karyawannya yaitu adanya Tunjangan Hari Raya pada saat hari raya keagamaan seperti hari raya Idul Fitri dengan memberikan tunjangan tunai dan non tunai.

e. Upah Lembur

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

Sistem lembur karyawan di *Cafe Numeric* yaitu dengan sistem bekerja diluar hari kerja, libur/istirahat mingguan tergantung atas kemauan masing-masing karyawan, dan juga lembur yang diterapkan oleh *Cafe Numeric* yaitu jika salah satu karyawan tidak masuk bekerja pada shift kedua maka salah satu karyawan pada shift pertama harus menggantikan karyawan tersebut yang dianggap menjadi lembur. Pihak pemilik *Cafe Numeric* memberikan upah karyawan yang lembur yaitu dengan sistem perhari dan dibayar langsung pada hari dimana karyawan lembur yang dibayar dengan jumlah Rp.60.000 dengan 8 jam kerja. Berdasarkan wawancara pada kak Resky Putri karyawan *Cafe Numeric* yaitu sebagai berikut:

⁵⁵Muhammad Said, Wawancara pada tanggal 3 september 2024, di cafe numeric

“Untuk sistem lembur di sini itu kak waktu nya 8 jam kerja sama dengan shift full, tetapi untuk lemburnya itu tergantung kondisi kak, jadi kalau ada karyawan yang tidak masuk kerja akan digantikan sama karyawan di shift pertama dan untuk bayarannya itu langsung dibayar pada hari itu juga”.⁵⁶

Di mana hal ini tentu tidak sesuai dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

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

Jika dilihat pada poin ke 2 ketentuan waktu kerja lembur tidak diterapkan oleh *Cafe Numeric*, dalam poin ke 2 waktu kerja lembur harusnya pada waktu istirahat mingguan karyawan atau waktu libur resmi sedangkan yang diterapkan sistem lembur pada *Cafe Numeric* yaitu tergantung pada kondisi yang ada jika karyawan tidak mencukupi pada shift ke 2 maka karyawan shift pertama harus menggantikan di shift ke 2 jadi tidak termasuk dalam kategori istirahat mingguan ataupun libur resmi.

Serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur yang berbunyi: “Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh)

⁵⁶Resky Putri, Wawancara pada tanggal 3 september 2024, di cafe numeric

jam 1(satu) minggu, atau waktu kerja pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Jika pihak pemilik *Cafe Numeric* memperkerjakan karyawannya melebihi jam kerja maka pihak pemilik *Cafe* berkewajiban sebagai berikut:

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

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

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 pasal 77 ayat 2, disebutkan bahwa batasan jam kerja yang diperbolehkan adalah 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja, atau 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 5 hari kerja. Jika *Cafe Numeric* menerapkan 8 jam kerja per hari selama 7 hari dalam seminggu, maka hal ini melebihi batas jam kerja yang telah diatur dalam undang-undang tersebut. Ini berarti total jam kerja dalam satu minggu mencapai 56 jam, yang secara jelas melebihi batas yang diatur dalam undang-undang.

Penerapan jam kerja yang melebihi batas ini menimbulkan kewajiban bagi *Cafe Numeric* untuk membayar upah lembur kepada para pekerjanya sesuai dengan ketentuan hukum. Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa setiap jam kerja yang melebihi batas maksimal yang ditetapkan harus dianggap sebagai lembur dan diberi kompensasi dengan upah lembur yang layak. Pembayaran upah lembur ini penting tidak hanya sebagai kewajiban hukum, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas waktu tambahan yang diberikan oleh pekerja, yang tentunya mengorbankan waktu pribadi dan fisik mereka. Dalam kaitannya dengan prinsip-prinsip hukum, penetapan upah lembur di *Cafe Numeric* harus didasarkan pada prinsip hukum yang berlaku.

Prinsip hukum adalah dasar-dasar umum yang tertanam dalam peraturan perundang-undangan yang tidak hanya mencerminkan aturan teknis, tetapi juga mengandung nilai-nilai etis yang menjamin keadilan dalam hubungan kerja. Prinsip hukum yang mengatur hubungan kerja ini mencakup hak-hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, terutama terkait dengan upah. Dalam konteks ini, penetapan upah, termasuk upah lembur, merupakan aspek yang

sangat penting dalam menjaga keseimbangan antara hak pekerja dan kepentingan pengusaha.

Upah lembur sendiri seharusnya dihitung dan ditetapkan secara transparan dan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Namun, dalam praktik, sering kali terjadi perbedaan pandangan antara pekerja dan pengusaha mengenai penetapan upah lembur. Di satu sisi, pekerja menginginkan kompensasi yang sesuai dengan waktu dan tenaga tambahan yang mereka keluarkan, sementara di sisi lain, pengusaha mungkin lebih berfokus pada efisiensi biaya. Perbedaan kepentingan ini sering kali menimbulkan pro dan kontra yang membutuhkan penyelesaian yang adil dan tidak berat sebelah. Dalam situasi seperti ini, peran negara menjadi sangat penting.

Negara, melalui regulasi dan pengawasannya, bertindak sebagai pihak yang netral dan berwenang untuk menjamin bahwa hak-hak pekerja, termasuk hak atas upah lembur, terlindungi dengan baik. Intervensi negara diperlukan untuk mencegah terjadinya ketimpangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Negara berfungsi sebagai jaringan pengaman yang menjamin bahwa dalam hubungan kerja, terutama dalam hal penetapan upah lembur, tidak terjadi pelanggaran atau ketidakadilan yang merugikan pekerja. Negara memastikan bahwa pengusaha menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab, sementara pekerja mendapatkan hak mereka sesuai dengan ketentuan hukum.

Kepastian dalam penetapan upah lembur ini sangat penting untuk menjaga keadilan dalam hubungan kerja. Tanpa adanya kepastian ini, ketimpangan dalam hubungan kerja akan semakin melebar, yang pada akhirnya bisa berdampak buruk

terhadap kesejahteraan pekerja dan stabilitas perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan, termasuk *Cafe Numeric*, untuk mematuhi aturan ketenagakerjaan yang berlaku dan memberikan kompensasi yang adil kepada para pekerja yang telah bekerja melebihi jam kerja yang diatur oleh undang-undang. Selain itu, kepatuhan terhadap aturan mengenai jam kerja dan upah lembur juga bisa meningkatkan citra perusahaan di mata publik dan karyawan. Perusahaan yang menghormati hak-hak pekerjanya cenderung memiliki hubungan kerja yang lebih baik dan lebih harmonis, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan.

2. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur di *Cafe Numeric*

Hukum ekonomi syariah mengatur segala bentuk transaksi ekonomi, termasuk hubungan antara pengusaha dan pekerja, berdasarkan prinsip keadilan, transparansi, serta keseimbangan antara hak dan kewajiban. Dalam konteks pembayaran upah di *Cafe Numeric*, penting untuk meninjau aspek-aspek ekonomi syariah yang relevan untuk memastikan bahwa praktik-praktik yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

a. Prinsip Adil dan Transparan

Salah satu prinsip dasar dalam hukum ekonomi syariah adalah keadilan (*al-adl*). Dalam hal hubungan kerja, prinsip ini mengharuskan adanya keadilan dalam memberikan upah yang layak bagi para pekerja, termasuk ketika mereka melakukan pekerjaan tambahan di luar jam kerja yang normal (*lembur*). Hukum

syariah menekankan bahwa pekerja berhak mendapatkan kompensasi yang setara dengan usaha dan tenaga yang mereka keluarkan.

Dalam konteks *Cafe Numeric*, jika jam kerja yang diterapkan melebihi batas yang telah ditetapkan oleh undang-undang (misalnya, 8 jam per hari selama 7 hari kerja tanpa hari libur), maka pembayaran upah lembur menjadi kewajiban moral dan legal. Menurut syariah, pengusaha tidak diperbolehkan mengambil keuntungan secara sepihak dari tenaga kerja yang diberikan oleh pekerja tanpa memberikan kompensasi yang adil. Oleh karena itu, pembayaran upah lembur harus dilakukan secara transparan dan adil, serta berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tidak merugikan salah satu pihak.

b. Kesepakatan dalam Kontrak (Aqad)

Dalam hukum syariah, setiap hubungan kerja dianggap sebagai bagian dari akad atau kontrak yang mengikat kedua belah pihak, yakni pekerja dan pengusaha. Akad dalam Islam harus memenuhi prinsip kerelaan kedua belah pihak (*ridha bi al-aqd*). Ini berarti, setiap ketentuan terkait jam kerja dan upah lembur, termasuk di *Cafe Numeric*, harus disepakati secara jelas antara pekerja dan pengusaha sejak awal. Apabila tidak ada kesepakatan yang jelas mengenai upah lembur atau jika kesepakatan tersebut tidak sesuai dengan prinsip keadilan, maka akad tersebut bisa dianggap cacat dalam pandangan syariah. Oleh karena itu, pengusaha di *Cafe Numeric* harus memastikan bahwa perjanjian kerja yang dibuat tidak hanya berpedoman pada hukum positif, tetapi juga sesuai dengan hukum syariah yang menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan keseimbangan. Setiap pekerja yang bekerja melebihi jam yang telah disepakati berhak atas upah

lembur yang sebanding dengan usaha mereka, dan hal ini harus dituangkan dalam perjanjian kerja.

c. Larangan Eksploitasi Pekerja

Hukum ekonomi syariah melarang keras segala bentuk eksploitasi terhadap pekerja (*zulm*), yang dapat terjadi jika pekerja diminta bekerja dalam waktu yang lebih lama tanpa kompensasi yang layak. Dalam konteks pembayaran upah lembur, praktik yang tidak memberikan upah lembur yang sesuai dengan ketentuan syariah dan hukum ketenagakerjaan bisa dianggap sebagai bentuk eksploitasi. Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam dan dianggap sebagai penindasan terhadap hak pekerja. Jika jam kerja yang diterapkan melebihi aturan hukum positif dan syariah tanpa kompensasi lembur yang wajar, maka praktik tersebut dapat dinilai sebagai ketidakadilan (*zulm*) yang dilarang oleh syariah. Islam memandang bahwa setiap individu berhak atas hak-hak dasar mereka, termasuk hak untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan waktu dan tenaga yang mereka habiskan untuk bekerja. Eksploitasi tenaga kerja tanpa memberikan upah lembur yang adil adalah bentuk kezaliman yang harus dihindari oleh pengusaha.

Dari perspektif hukum ekonomi syariah, pembayaran upah lembur di *Cafe Numeric* harus didasarkan pada prinsip keadilan, kesepakatan yang sah, dan transparansi. Pengusaha berkewajiban untuk memberikan upah lembur yang sesuai dengan usaha pekerja, serta menghindari segala bentuk eksploitasi atau ketidakadilan. Negara memiliki peran penting dalam memastikan bahwa ketentuan-ketentuan syariah dan peraturan ketenagakerjaan dipatuhi, untuk

melindungi hak-hak pekerja dan mewujudkan kemaslahatan umum. Dengan demikian, *Cafe Numeric*, sebagai bagian dari entitas ekonomi, harus memastikan bahwa pembayaran upah lembur dilakukan secara adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Ini akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan, serta memenuhi tuntutan hukum syariah yang mengedepankan kesejahteraan dan keadilan bagi semua pihak. Dalam praktiknya di *Cafe Numeric* sudah menerapkan pembayaran upah yang adil dan sesuai dengan perjanjian yang ada, jadi tidak adanya eksploitasi terhadap karyawan.

Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, hubungan antara pemberi kerja dan pekerja, termasuk dalam hal pembayaran upah, harus didasarkan pada prinsip keadilan, transparansi, dan penghindaran terhadap segala bentuk eksploitasi. Pembayaran upah, khususnya upah lembur, diatur dengan jelas dalam hukum syariah untuk melindungi hak-hak pekerja. Upah dalam tinjauan hukum ekonomi syariah ditentukan berdasarkan jasa kerja atau manfaat dari tenaga kerja seseorang. Islam mengisyaratkan dalam transaksi kerja, upah atau upah yang diberikan haruslah jelas dan terhindar dari ketidakjelasan, hal ini penting adanya guna menghindarkan perselisihan yang terjadi.

Upah dalam hukum ekonomi syariah terbagi atas dua macam yaitu, upah yang sepadan (*ujrah al-mithli*) adalah upah yang sepadan dengan kualitas kerjanya, serta sepadan pula jenis pekerjaannya, dan upah yang disebutkan (*ujrah al-musamma*) adalah upah yang telah disebutkan dari awal kesepakatan kerja, maksudnya upah tidak boleh rendah atau menuntut tinggi dari apa yang telah disepakati diawal perjanjian kerja. Berikut adalah macam-macam upah

yang diklasifikasikan menjadi dua, yang salah satunya berkaitan dengan persoalan yang ada di *Cafe Numeric* Kota Palopo yaitu:

a. Upah yang sepadan (*ujrah al mithli*)

Ujrah al-mithli adalah upah yang sepadan dengan kualitas kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerimaan kerja (pekerja) pada saat transaksi pembelian jasa. Maka dengan itu, untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan pembelian jasa, akan tetapi belum menentukan upah yang akan disepakati maka kedua belah pihak harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah normalnya sesuai dan sepadan dengan jenis pekerjaan tertentu.

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

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

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

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

Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan. Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan atau dikembalikan kepada upah yang sepadan (*ujrah al-mithli*). Jika dikolerasikan di Indonesia, upah yang sepadan itu sama dengan UMR/UMK, yakni upah minimum yang berlaku

untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu, besar kecilnya upah minimum region untuk UMR disetiap daerah didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, dan peluasan kesempatan kerja.

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

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

Terjemahan:

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajar”.

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

Adapun para pihak yang berakad dalam sistem upah kerja ini adalah para pihak yang membentuk akad yaitu pemberi kerja yang memiliki usaha dengan pekerja yang membutuhkan pekerjaan. Jadi, yang menentukan upah adalah *ajrum musamma* adalah kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja yang disertai kerelaan antara kedua belah pihak atas dasar kerjasama.

Islam menganjurkan pula agar hubungan kehidupan dalam satu individu dan yang lain dapat ditegakkan atas dasar nilai-nilai keadilan, supaya dapat terhindar dari tindakan yang tidak terpuji. Bentuk kesepakatan diawal ketika melakukan proses perjanjian *ijarah* pengupahan karyawan di *Cafe Numeric* yang jelas dengan hal dan kewajiban masing-masing harus dijaga agar terhindar dari perselisihan.

Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah jika dilihat dari syarat *ijarah* yang menyatakan kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaan untuk melakukan akad *ijarah* Apabila salah seorang diantaranya terpaksa maka akadnya tidak sah, yang dinyatakan dalam firman Allah SWT.

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

Islam menginginkan upah yang diterima harus bersifat adil dan layak dan dengan ukuran yang patut serta upah juga harus memasukan nilai moral atau

kemanusiaan sehingga menjamin kesejahteraan dan kemaslahatan umum sehingga upah yang ditetapkan mampu mencukupi kebutuhan pokok (*dharuriyyah*), seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, dan kesehatan para pekerja dengan baik dan layak. Penetapan upah pekerja didasarkan pada manfaat atau jasa yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

Kelayakan dalam Pengupahan selain memenuhi rasa keadilan upah juga harus memenuhi prinsip kelayakan bukan hanya memenuhi sekedar minimum sebagaimana yang diusung ekonomi konvensional saat ini, di mana upah hanya menjamin kebutuhan yang dasar paling minimum. Kelayakan dalam pengupahan tidak hanya dari aspek materi dan administrasi, akan tetapi menurut Umar terkait dengan perlindungan atas rasa sakit, liburan, serta jaminan sosial jika pegawai tersebut tidak lagi produktif.

Pada pelaksanaan perhitungan lembur karyawan *Cafe Numeric* sendiri tidak mengedepankan syarat yang dimana menurut hukum Islam kedua belah pihak yang berakad haruslah menyatakan kerelaan untuk melakukan akad *ijarah* (upah-mengupah), kedua belah pihak yang melakukan akad apabila salah satu di antara mereka terpaksa melakukan akad itu maka akadnya tidak sah.

Hukum Ekonomi Syariah menekankan prinsip adil baik untuk pemberi kerja maupun penerima kerja, artinya manfaat yang diperoleh pemberi kerja mestinya seimbang dengan upah yang telah dibayarkan, sedangkan bagi

pekerja upah yang diterima semestinya setimpal dengan tenaga dan fikiran yang telah dikeluarkan untuk suatu pekerjaan. Jika dikolerasikan pada pemberian upah yang terjadi di *Cafe Numeric* Kota Palopo, dari perspektif pihak pemilik *cafe* pemberian upahnya tampak adil, karena pihak pemilik *cafe* berpendapat bahwa upah lembur di hari kerja sama saja dengan upah lembur diluar hari kerja karena statusnya sama-sama kerja lembur. Ditinjau dari hukum ekonomi syariah, pemberi upah lembur di *Cafe Numeric* Kota Palopo yang digantikan tersebut adalah tidak boleh dengan dasar bahwa upah yang diberikan kepada pekerja tersebut menyalahi ketentuan syariah serta mengandung *jahalalah* (ketidakpastian).

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

1. Penjelasan Manfaat

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

2. Penjelasan Waktu Akad

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

3. Penjelasan Jenis Pekerjaan

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

4. Penjelasan Waktu Kerja

Tentang batasan waktu kerja sangat berpengaruh dan bergantung pada pekerja dan kesepakatan dalam akad. Besaran minimal upah memang tidak disebutkan atau ditentukan secara terperinci dalam Al-Qur'an, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah.

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan, Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadist yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.

Tinjauan hukum ekonomi syariah terkait pembayaran upah lembur dapat dikaitkan dengan tujuh asas berakad menurut Islam. Menerapkan asas-asas ini akan memastikan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di *Cafe Numeric* berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan transparansi yang diatur dalam syariah.

a. Asas Kerelaan (*Ridha*)

Asas ini mengharuskan adanya persetujuan penuh dari kedua belah pihak dalam akad kerja. Pada *Cafe Numeric*, pekerja harus sepenuhnya memahami dan menyetujui syarat-syarat yang terkait dengan jam kerja dan upah lembur. Jika pekerja diharuskan bekerja lebih dari 8 jam per hari dan 7 hari per minggu, maka kesepakatan ini harus jelas dan didasarkan pada kerelaan kedua belah pihak. Jika tidak ada kesepakatan terkait upah lembur, maka akad tersebut bisa dianggap tidak sah menurut syariah. Dalam praktiknya, jika pekerja di *Cafe Numeric* tidak diberi pilihan atau merasa terpaksa untuk bekerja lembur tanpa imbalan yang sesuai, maka ini bertentangan dengan asas kerelaan. Oleh karena itu, pengusaha perlu memastikan bahwa upah lembur disepakati secara sukarela dan pekerja merasa diperlakukan adil dalam hal ini.

b. Asas Keadilan (*Al-Adl*)

Keadilan adalah prinsip utama dalam akad menurut Islam. *Cafe Numeric* wajib memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja jika mereka diminta untuk bekerja lembur. Jika jam kerja melebihi batas normal, maka upah lembur harus diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jika

pengusaha tidak memberikan upah lembur yang layak, maka ini dianggap sebagai pelanggaran terhadap prinsip keadilan. Dalam hukum ekonomi syariah, ketidakadilan ini termasuk zulm atau kezaliman, yang sangat dilarang. Keadilan dalam pembayaran upah juga meliputi upaya untuk tidak memberatkan pengusaha, namun tetap memperhatikan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, pemberi kerja harus mencari keseimbangan antara memberikan upah yang layak dan menjaga kestabilan operasional bisnis. Dalam konteks ini, *Cafe Numeric* harus memastikan bahwa bisnis mereka beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, sehingga pembayaran upah lembur dapat dianggap sah dan berkah.

c. Asas Kepastian dan Kejelasan (*Al-Tawdhih*)

Sesuai dengan asas ini, setiap aspek dari akad kerja di *Cafe Numeric* harus jelas dan transparan. Jumlah upah lembur, jam kerja tambahan, dan syarat-syarat lainnya harus dijelaskan kepada pekerja sejak awal. Ketidakjelasan dalam hal ini dapat menimbulkan perselisihan. Jika, misalnya, upah lembur tidak dijelaskan secara rinci, maka ini bisa menjadi sumber konflik antara pekerja dan pengusaha, dan akad tersebut bisa dianggap cacat menurut syariah. Jika *Cafe Numeric* tidak memiliki perjanjian yang jelas terkait upah lembur, maka ini melanggar asas kepastian dan kejelasan. Untuk menjaga keabsahan akad dan menghindari konflik, penting bagi pengusaha untuk mencantumkan semua informasi terkait upah lembur dalam kontrak yang disepakati oleh kedua belah pihak.

d. Asas Kebolehan (*Al-Mubah*)

Prinsip ini memastikan bahwa objek akad, termasuk jenis pekerjaan dan pembayaran upah, harus halal dan sesuai dengan syariah. *Cafe Numeric* harus memastikan bahwa sumber pendapatan yang digunakan untuk membayar upah dan upah lembur berasal dari kegiatan bisnis yang diperbolehkan (halal). Selain itu, setiap pekerjaan yang dilakukan pekerja harus sesuai dengan etika bisnis syariah. Jika pendapatan yang digunakan untuk membayar upah lembur berasal dari sumber yang haram, maka akad kerja tersebut melanggar asas kebolehan.

e. Asas Amanah dan Kejujuran (*Al-Amanah wal Sidq*)

Kepercayaan dan kejujuran harus menjadi landasan dalam hubungan kerja di *Cafe Numeric*. Pengusaha harus jujur dalam memberikan informasi terkait upah dan jam kerja, serta harus memenuhi kewajiban pembayaran upah lembur sesuai dengan janji yang dibuat. Di sisi lain, pekerja juga harus bekerja dengan baik dan amanah sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak kerja. Jika salah satu pihak tidak memegang prinsip amanah, misalnya pengusaha menunda pembayaran upah lembur atau pekerja tidak bekerja sesuai dengan waktu yang disepakati, ini akan merusak akad yang ada. Jika *Cafe Numeric* menerapkan jam kerja lembur yang tidak manusiawi atau membayar upah lembur di bawah standar yang wajar, hal ini melanggar asas larangan eksploitasi. Sebagai solusi, pengusaha harus menetapkan aturan lembur yang adil dan memberikan kompensasi yang layak kepada pekerja untuk menghindari praktik eksploitasi.

f. Asas Larangan Eksploitasi (*La Dharar wa La Dhirar*)

Hukum ekonomi syariah melarang keras segala bentuk eksploitasi terhadap pekerja (*zulm*), yang dapat terjadi jika pekerja diminta bekerja dalam waktu yang lebih lama tanpa kompensasi yang layak. Dalam konteks pembayaran upah lembur, praktik yang tidak memberikan upah lembur yang sesuai dengan ketentuan syariah dan hukum ketenagakerjaan bisa dianggap sebagai bentuk eksploitasi. Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam dan dianggap sebagai penindasan terhadap hak pekerja.

Dengan demikian, *Cafe Numeric*, sebagai bagian dari entitas ekonomi, harus memastikan bahwa pembayaran upah lembur dilakukan secara adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Ini akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan, serta memenuhi tuntutan hukum syariah yang mengedepankan kesejahteraan dan keadilan bagi semua pihak. Dalam praktiknya di *Cafe Numeric* sudah menerapkan pembayaran upah yang adil dan sesuai dengan perjanjian yang ada, jadi tidak adanya eksploitasi terhadap karyawan.

g. Asas Masalahah (Kemaslahatan Umum)

Asas masalahah menekankan bahwa setiap akad harus membawa manfaat bagi kedua belah pihak dan masyarakat pada umumnya. Di *Cafe Numeric*, penerapan prinsip masalahah berarti bahwa pembayaran upah lembur yang adil tidak hanya menguntungkan pekerja secara individu, tetapi juga berdampak positif pada keseluruhan hubungan kerja dan produktivitas di perusahaan. Dengan memberikan upah lembur yang layak, *Cafe Numeric* membantu menciptakan

lingkungan kerja yang lebih sejahtera, harmonis, dan berkeadilan, yang sejalan dengan tujuan syariah untuk mencapai kemaslahatan bersama.

Pada tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pembayaran upah lembur di *Cafe Numeric*, penting untuk memastikan bahwa semua asas berakad dalam Islam dipatuhi. Prinsip-prinsip seperti kerelaan, keadilan, kejelasan, dan amanah harus diterapkan secara konsisten dalam hubungan kerja, terutama dalam hal pemberian upah lembur. Pengusaha di *Cafe Numeric* memiliki tanggung jawab untuk menghormati hak-hak pekerja mereka dengan memberikan upah lembur yang adil dan sesuai dengan syariah. Dengan demikian, operasional bisnis tidak hanya akan berjalan sesuai hukum positif, tetapi juga mendapatkan berkah dan ridha dari Allah SWT.

Dengan menerapkan tujuh asas berakad dalam hukum ekonomi syariah, *Cafe Numeric* dapat memastikan bahwa hubungan kerja dan pembayaran upah lembur dilaksanakan sesuai dengan prinsip keadilan, kerelaan, dan keseimbangan. Penerapan prinsip-prinsip ini akan menciptakan hubungan kerja yang sehat, mencegah eksploitasi, dan memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan syariah. Selain itu, pengusaha juga diuntungkan dengan terciptanya kepercayaan dan loyalitas dari para pekerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada stabilitas dan keberlanjutan bisnis *Cafe Numeric*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Sistem pengupahan di *Cafe Numeric* menggunakan sistem upah tetap (Fixed Salary) dengan gaji pokok sebesar Rp 1.500.000 per bulan, tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Palopo yang berkisar antara Rp 3.000.000 hingga Rp 3.500.000. Selain gaji pokok, karyawan juga menerima insentif berdasarkan kinerja, THR berupa tunai dan parcel, namun tidak diberikan BPJS Ketenagakerjaan. Sistem kerja lembur diterapkan, namun tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum ketenaga kerjaan, karena jam kerja melebihi batas yang ditetapkan tanpa kompensasi lembur yang memadai. Hal ini menimbulkan kewajiban hukum bagi perusahaan untuk mematuhi regulasi pengupahan dan menjaga kesejahteraan karyawan.
2. Pada praktiknya, *Cafe Numeric* sudah mematuhi ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam hukum ekonomi syariah, dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan. Ini akan berkontribusi pada kesejahteraan pekerja, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta menjaga kelangsungan bisnis. Dalam konteks ini, penting bagi *Cafe Numeric* untuk mengimplementasikan sistem pengupahan yang adil, di mana setiap pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati atau

pembayaran yang tidak adil, dianggap sebagai bentuk kezaliman (*zulm*) yang dilarang dalam syariah. Selain itu, penting bahwa sumber pembayaran berasal dari usaha yang halal. Dalam konteks *Cafe Numeric*, pengupahan lembur harus dilakukan dengan adil, seimbang, dan sesuai dengan hukum syariah, untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

B. Saran

1. *Cafe Numeric* hendaknya memberikan perlindungan dari BPJS Ketenagakerjaan, yang merupakan hak penting bagi pekerja. Di samping itu, meskipun sistem kerja lembur di terapkan, praktik tersebut tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum ketengakerjaan. Jam kerja yang melebihi batas yang ditetapkan tidak diimbangi dengan kompensasi lembur yang memadai.
2. Pemilik *Cafe* diharapkan untuk memberikan upah lembur yang sesuai dengan usaha pekerja, serta menghindari segala bentuk eksploitasi. Melalui penerapan prinsip-prinsip syariah, diharapkan hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan dapat terwujud.
3. Pemerintah perlu memberikan perlindungan terhadap pekerja disektor informal termasuk dalam hal pengupahan.
4. Pemilik café melakukan penyesuaian upah dengan cara tingkatan gaji pokok agar sesuai dengan UMK Palopo untuk memenuhi standar ketenagakerjaan.
5. Sebaiknya terapkan kebijakan lembur sesuai peraturan hukum dengan kompensasi yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang* , (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000)
- Al-Qur'an dan Terjemahan, Kementrian Agama.
- Al-Qur'an Surah Al-Hadid ayat 7: "*Berimanlah kamu kepada Allah dan Rasul-Nya dan nafkahkanlah sebagian dari hartamu yang Allah telah menjadikan kamu menguasainya.*"
- Az-Zuhaili, Wahbah. (1989). *Al-Fiqh Al-Islami wa Adillatuhu*. Damaskus: Dar Al-Fikr, Jilid 4, hal. 291.
- Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 275: "Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba."
- Al-Ghazali, Abu Hamid. (1993). *Al-Mustashfa min 'Ilm Al-Ushul*. Beirut: Dar Al-Kutub Al-'Ilmiyah, hal. 174.
- Amiruddin, "*Pengantar Metode Penelitian Hukum*" (Jakarta: Grafindo Persada, 2004)
- Bambang Suggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo, Persada, 2003)
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI)*, cet III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003)
- Fordebi, Adesy, *Ekonomi Dan Bisnis Islam: seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, (Rajawali Pers, Jakarta, 2016), hlm 243-341
- Hendri Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2018)
- Ibn Taimiyah. (1976). *Al-Hisbah fil Islam*. Kairo: Dar Al-Sha'b, hal. 24.
- Sayyid Sabiq, *fiqh Sunnah, Terj.Moh. Nabhan Husein Jilid 12* (Bandung: Al-Ma`arif, 1996)
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2020)
- Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, (Jawa-Barat: Lembar Langit Indonesia, 2004)
- Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018)

JURNAL

- Fauzi Caniago “Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam” Jurnal TEXTURA Vol. 5, No. 1, 2018
- Ihda Tamini “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan” (Medan: Jurnal, Vol.04, No.02, 2015)
- Ika Novi, *Pengupahan Dalam perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Jurnal Az Zarka’ Vol.9 No.2 (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017)
- Lisa Aditya Dwiwansyah Musa, Hardianto, “Implementasi Pembelajaran Berbasis Riset Untuk Meningkatkan Keterampilan Meneliti” (Palopo: Jurnal, Vol.6, No. 1 juni 2020)
- Zsa Zsa Kumalasari “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Sedang Hamil Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003” (Jurnal, Vol.V, No.1, 2017)

SKRIPSI

- Abdi Taat Maulana Dwi Siswanto, “*Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Besaran Upah Tambahan Dalam Perbaikan Smartphone (Study di Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu)*”, (2022)
- Gilang Ramadhan, “*Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Jasa Pemancingan (Studi Kasus di Desa Srikaton Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah)*”, (Metro: Skripsi, 2020)
- Iva Permatasari “*Tinjauan Hukum Ekonomi Islam dan Hukum Positif Terhadap Sistem Upah Lembur di CV Herika Abadi*”, Skripsi jurusan Hukum Perdata Islam, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Sunan Ampel Surabaya 2020
- Julianti Nugraheni “*Pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Intan Pariwara*”, Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Dharma Klaten 2019
- Martha Eri Safira, M.H., “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Di Toko Sinar Grosir Kebonsari*”, (2020)
- Muhammad Arief Chasandi, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Lembur Work From Home Akibat Pandemi Covid-19 Di Perusahaan Umum Damri*”, (2022)
- Nevi Hasnita, “*Politik Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*”

Renaldi Mario, " *Praktik Pengupahan Karyawan Di Bawah Upah Minimum Kota (UMK) Dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Dan Hukum Poaitif (Studi Pada Bakso Rudal Kalinda Lampung Selatan)* ", (2023)

Syaifullah Al Bahri " *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Di Toko Sinar Grosir Kebonsari* ", Skripsi Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2020

Tisya Syarif, " *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur Di Toko Andayani Kota Palopo* ", Institut Agama Islam Negeri Palopo, (2023)

Vikha Vardha Aulia, *Praktik Pengupahan Buruh Gendong Di Pasar Blimbing Malang Perspektif Mazhab Syafi'i*, Skripsi (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016)

TESIS

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

SUMBER LAIN (Undang-Undang, dan Keputusan Menteri)

Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

Keputusan Mentri Tenaga kerja dan Transmigrasi No.KEP.102\MEN\VI\2004 Tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Lampiran Dokumentasi



Dokumentasi dengan Kak Addan Husein



Dokumentasi dengan Kak Nurul Aziza



Dokumentasi dengan Kak Muhammad Said



Dokumentasi dengan Kak Ridho Anugrah

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

Hardianto, S.H., M.H.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :

Hal : skripsi an. Zul Afni

Yth. Dekan Fakultas Syariah

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb. Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Zul Afni

NIM : 2003030076

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Karyawan Di *Cafe Numeric*

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

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing I



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

Tanggal :

Pembimbing II



Hardianto, S.H., M.H.

Tanggal :

Dr. Muhammad Tahmid Nur, M. Ag.
Nurul Adliyah, S.H., M.H.
Dr. Abdain, S.Ag., M.HI.
Hardianto, S.H., M.H.

NOTA DINAS PENGUJI

Lamp. :

Hal : skripsi an. Zul Afni

Yth. Dekan Fakultas Syariah

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb. Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Zul Afni

NIM : 2003030076

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Karyawan Di *Cafe Numeric*

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

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

wassalamu 'alaikum wr. wb.

1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M. Ag.
Penguji I

()
tanggal :

2. Nurul Adliyah, S.H., M.H.
Penguji II

()
tanggal :

3. Dr. Abdain, S. Ag., M.HI.
Pembimbing I/Penguji

()
tanggal :

4. Hardianto, S.H., M.H.
Pembimbing II/Penguji

()
tanggal :

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

NOTA DINAS

Lamp : 1 (satu) Skripsi
Hal : Skripsi Zul Afni
Yth. Dekan Fakultas Syariah
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

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

Nama : Zul Afni
NIM : 2003030076
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Karyawan Di *Cafe Numeric*.

menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut.

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

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

wassalamu 'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi

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

()
tanggal:

2. Hardianto, S.H., M.H.

()
tanggal:

Skripsi afni

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.iainpalopo.ac.id
Internet Source

6%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

RIWAYAT HIDUP



Zul Afni, lahir di Dusun Salulane, Desa Pandak, Kec. Masamba, Kab. Luwu Utara, pada tanggal 10 September 2001. Penulis merupakan anak keempat dari lima bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Suharna dan ibu Rusmiani. Saat

ini, penulis bertempat tinggal Dusun Salulane, Desa Pandak, Kec. Masamba, Kab. Luwu Utara. Pendidikan dasar penulis tahun 2014 di SDN 093 Pandak dan ditahun yang sama menempuh Pendidikan di SMPN 2 Masamba hingga tahun 2017, pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di SMAN 1 Luwu Utara dan selesai pada tahun 2020. Selanjutnya pada tahun 2020 penulis melanjutkan Pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulis memilih program studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah.