

**ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF
HUKUM ISLAM DAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36
TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN**
(Studi Kasus pada PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang)

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

BUNGA SHOPANIA

NIM. 200102113

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH 2024 M/1446 H**

**ANALISI SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF
HUKUM ISLAM DAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36
TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN
(Studi Kasus pada PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

BUNGA SHOPANIA

NIM. 200102113

**Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syariah**

Disetujui untuk Dinji/Dimunaqasayahkan Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Bism Khalidin, S.Ag., M.Si
NIP. 197209021997031001

Riadhys Sholihin, S.Sy., M.H
NIP. 199311012019031014

**ANALISI SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF
HUKUM ISLAM DAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36
TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN
(Studi Kasus pada PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang)**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah
Pada Hari/Tanggal: Rabu, 07 Agustus 2024 M
02 Safar 1446 H

Di Darussalam-Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi:

KETUA

Dr. Bismi Khalidin, S.Ag., M.Si
NIP 197209021997031001

SEKRETARIS

Riadhul Sholihin, S.Sy., M.H
NIP 199311012019031014

PENGUJI I

Saifuddin S.Ag., M.Ag
NIP 197102022001121002

PENGUJI II

Riza Afriani Mustaqim, M.H
NIP 1993101142019031013

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Dr. Kamaruzzaman, M. Sh
NIP 197809172009121006



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./ Fax, 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Bunga Shopania
NIM : 200102113
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.***
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.***
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 25 Juli 2024

Yang Menyatakan



Bunga Shopania

ABSTRAK

Nama : Bunga Shopania
NIM : 200102113
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 (Studi Kasus pada PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang)
Tebal Skripsi : 60 Halaman
Pembimbing I : Dr. Bismi Khalidin, S. Ag., M.Si
Pembimbing II : Riadhus Sholihin, S.Sy., M.H
Kata Kunci : *Upah, Karyawan, Hukum Islam, Peraturan Pemerintah*

Permasalahan terkait sistem pengupahan karyawan pada PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang, yaitu pada awalnya gaji karyawan PDAM ini dibayarkan pada setiap bulannya, akan tetapi dari 4 tahun yang lalu sistem upah karyawan berubah, dari waktu pembayaran yang berubah-ubah dan juga adanya upah yang tidak diberikan pada setiap bulannya, bisa berlangsung selama 1-12 bulan. Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini pertama, bagaimana sistem pengupahan karyawan PDAM Tirta Fulawan, kedua bagaimana perspektif Hukum Islam terhadap sistem pengupahan karyawan PDAM Tirta Fulawan, ketiga bagaimana perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 terhadap sistem pengupahan karyawan PDAM Tirta Fulawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian Kualitatif meliputi wawancara dan dokumentasi dari karyawan serta menggunakan pendekatan yuridis empiris untuk mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta kenyataannya yang terjadi dalam perusahaan. Adapun hasil penelitian adalah sistem pengupahan karyawan PDAM Tirta Fulawan dengan cara pemberian upah pada setiap bulannya, sesuai dengan perjanjian (tertulis) kontrak kerja, akan tetapi perjanjian tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya, dikarenakan sistem upah yang berubah-ubah dan keterlambatan upah berlangsung 1-12 bulan tidak mendapatkan upah. Perspektif Hukum Islam terhadap sistem pengupahan pada karyawan PDAM Tirta Fulawan ini belum sesuai dengan pespektif akad ijarah 'ala-'amal, dimana dalam praktiknya akad tidak jelas, karena tidak ada penjelasan yang pasti mengenai waktu pembayaran upah dan waktu pembayaran yang berubah-ubah. Perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 sistem pengupahan pada karyawan PDAM Tirta Fulawan ini juga belum sesuai dengan peraturan penetapan upah yang semestinya, dikarenakan karyawan ini tidak mendapatkan hak atas apa yang telah dikerjakannya.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan Kehadirat Allah Swt., atas limpah dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021** (Studi Kasus Pada Pdam Tirta Fulawan Kota Sinabang).

Shalawat dan salam kepada junjungan besar kita Nabi Muhammad *Shallahu'alahi wassalam*. Serta para sahabat, tabi'in dan para ulama yang senantiasa berjalan dalam risalah-Nya yang telah membimbing umat manusia dari alam kebodohan kepada alam pembaharuan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini di ajukan dengan memenuhi persyaratan yang harus dilengkapi dalam rangkaian pembelajaran pada Program Studi Hukum Keluarga di Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah memperoleh banyak sekali ilmu dan bimbingan serta dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan yang baik ini penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Kamaruzzaman, M.H. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum beserta W.akil Dekan I, II Dan III Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Bapak Dr. Iur.Cairul Fahmi,M.A selaku ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah membantu dan memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Ibu Ida Friatna, M.Ag selaku penasehat akademik (PA) yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan nsehat kepada penulis dalam menyelesaikan proses perkuliahan jenjang Strata satu (S1) di Prodi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Bapak Dr. Bismi Khalidin, S.Ag., M.Si sebagai pembimbing I dan Bapak Riadhus Sholihin, S.Sy.,M.H sebagai pembimbing II, karena dengan penuh keikhlasan serta kesabaran dalam meluangkan waktu, tenaga dan fikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam rangka penulisan karya ilmiah ini dari awal sehingga terselesainya skripsi ini.
5. Terimakasih kepada Bapak Saifuddin, S.Ag., M.Ag dan Bapak Riza Afrian Mustaqim, M.H yang telah memberikan arahan yang baik sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.
6. Ucapan terimakasih kepada kepala perpustakaan Syari'ah, kepada perpustakaan induk UIN Ar-Raniry, kepada perpustakaan Wilayah serta karyawan yang melayani dan memberikan pinjaman buku-buku yang menjadi bahan skripsi.
7. Teristimewa sekali yang tercinta dan tersayang penulis persembahkan kepada Ayahanda Tamrin yang telah berjuang membiayai penulis meraih pendidikan dan telah berusaha membersarkan dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang serta selalu memberikan dukungan, doa dan pengorbanan yang tak ternilai harganya. Penulis berjanji tidak akan mengecewakan Ayah, terimakasih selalu disamping penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan ini.
8. Teristimewa sekali yang tercinta dan tersayang penulis persembahkan kepada pintu surgaku Ibunda Firdanita yang telah melimpahkan kasih sayang, pengorbanan, dukungan, doa yang tak ternilai harganya, membimbing penulis menjadi seorang yang kuat, sabar, dan mandiri. Penulis berjanji tidak akan mengecewakan Ibu, terimakasih selalu disamping penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan ini.

9. Teristimewa sekali kepada saudara kandung penulis Rahmad Ramadhan, dan Arinda Melania yang telah memberikan contoh yang baik kepada penulis sebagai abang dan kakak yang baik, dan memberikan dukungan penuh kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan ini.
10. Terimakasih Syariful Anami, yang telah membantu penulis selama 2 tahun terakhir pada masa perkuliahan, mendukung, dan meringankan tugas-tugas penulis, terimakasih telah banyak membantu penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan ini.
11. Ucapan terimakasih kepada Para Sahabat penulis, Ade Ningtya, Nurlismawati, Afrida Hanifah, Siva Mesiya Heri, Putri Deva Sari, Titin Tri Nurtami, yang telah memberi dukungan, mendengarkan keluh kesah selama ini. Dan terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Program Studi Hukum Ekonomi Syariah UIN Ar-Raniry leting 2020 yang saling memotivasi selama perkuliahan hingga selesai.
12. Terimakasih untuk diri saya sendiri, yang sudah mampu melewati hari-hari dalam menjalani perkuliahan, mampu melawan rasa malas, dan sudah mampu mengendalikan diri sendiri dengan baik.

Di akhir penulisan ini penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk penyempurnaan dikemudian hari demi kemajuan kita bersama. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan kita semua, atas perhatiannya sekali lagi penulis mengucapkan jutaan terimakasih yang tidak terhingga.

Banda Aceh, 25 Juli 2024
Penulis

Bunga Shopania

TRANSLITERASI ARAB LATIN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

No: 158 Tahun 1987-Nomor: 0543b/U/1987

A. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian di lambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Arab	Nama	Ket	Arab	Nama	Ket
أ	Alif	Tidak dilambangkan	ط	Ṭa	T dengan titik di bawah
ب	Ba	B	ظ	Za	Z dengan titik di bawah
ت	Ta	T	ع	'ain	koma terbalik di atas
ث	Ṣa	s dengan titik di atas	غ	Gain	G
ج	Jim	J	ف	Fa	F
ح	Ḥa	H dengan titik di	ق	Qaf	Q
خ	Kha	KH	ك	Kaf	K
د	Dal	A D - R A N I R Y Lam	ل	Lam	L
ذ	Ẓal	Z dengan titik di atas	و	Mim	M
ر	Ra	R	ن	Nun	N
ز	Zai	Z	و	Wau	W
س	Sin	S	هـ	Ha	H
ش	Syin	SY	ء	Hamzah	Apostrof (')

ص	Şad	S dengan titil di bawah	ي	Ya	Y
ص	Dad	Dengan titik di bawah			

B. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal Bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal Tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1) Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	<i>Fathah</i>	A	A
ـِ	<i>Kasrah</i>	I	I
ـُ	<i>Dammah</i>	U	U

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـِـيَ...	<i>Fathah</i> dan ya	Ai	a dan i
ـِـوَ...	<i>Fathah</i> dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كيف = *kaifa*,

هول = *hauula*

C. Maddah

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...آ...	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā	a dan garis di atas
...إ...	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī	i dan garis di atas
...و...	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ qāla
رَمَى ramā
قِيلَ qīla
يَقُولُ yaqūlu

D. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

- a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

- b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir huruf ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/ al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةُ : *Talhah*

E. Syaddah (*Tasydid*)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu:

Contoh:

نَزَّلَ nazzala

الْبِرِّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata Sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل ا, namun dalam transliterasi ini sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf “I” diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.
3. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ ar-rajulu

الْقَلَمُ al-qalamu

الشَّمْسُ asy-syamsu

الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُ ta'khužu

سَيِّئٌ syai'un

النَّوْءُ an-nau'u

إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ R - R X N T R P Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/

Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مَرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu

didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/ Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ	Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya dituliskan sesuai kaidah penerjemahaan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir bukan Misr; Beirut bukan Beyrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

DAFTAR LAMPIRAN

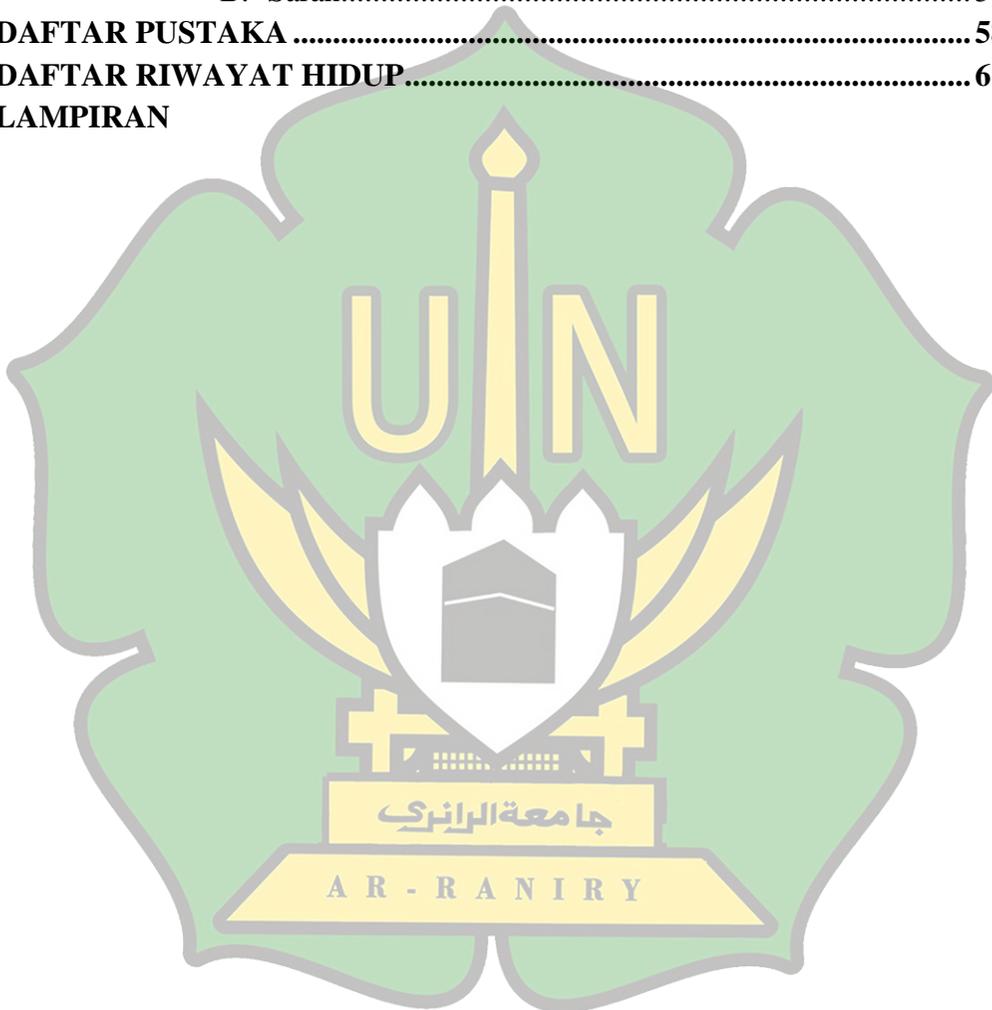
- Lampiran 1 : Surat Keputusan Pembimbing
Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian dari Fakultas Syariah dan Hukum
Lampiran 3 : Surat Izin Melakukan Penelitian di PDAM Tirta Fulawan
Lampiran 4 : Dokumentasi Penelitian



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	
PENGESAHAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN SIDANG	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR ISI	xvi
BAB SATU: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan penelitian.....	9
D. Kajian Pustaka	9
E. Penjelasan Istilah	13
F. Metode Penelitian	15
G. Sistematika Pembahasan	19
BAB DUA: KONSEP DAN TEORI PENGUPAHAN MENURUT HUKUM ISLAM DAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021	
A. Pengupahan Menurut Hukum Islam.....	21
B. Dasar Hukum Pengupahan dalam Hukum Islam.....	22
C. Rukun dan Syarat Sah Pengupahan	24
D. Prinsip Penetapan Upah dalam Hukum Islam	27
E. Pengupahan Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan	31
BAB TIGA: ANALISIS HUKUM ISLAM DAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN PADA KARYAWAN PDAM TIRTA FULAWAN	
A. Gambaran Umum Kantor PDAM Tirta Fulawan	38
B. Sistem Pengupahan pada PDAM Tirta Fulawan	43
C. Perspektif Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan PDAM Tirta Fulawan.....	48

D. Perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan PDAM Tirta Fulawan	50
BAB EMPAT: PENUTUP	
A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	61
LAMPIRAN	



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menetapkan upah yang adil bagi seorang buruh sesuai kehendak Syari'ah bukan suatu pekerjaan yang mudah. Kompleksitas permasalahannya terletak pada ukuran yang akan digunakan dan dapat membantu mentransformasikan konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja. Dalam menetapkan upah seorang pengusaha tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian diri mereka. Upah ditetapkan dengan cara paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lainnya.

Sistem hukum mengatur hubungan antara hak dan kewajiban manusia dalam kehidupan bermasyarakat disebut muamalah.¹ Salah satu bentuk muamalah adalah kontrak kerja atau perjanjian kerja antara manusia sebagai yang menyediakan jasa manfaat atau tenaga pada satu pihak, dengan manusia lain sebagai penyedia pekerjaan atau jasa dipihak lain. Hal itu dilakukan untuk melaksanakan produksi, dengan syarat para pekerja mendapat imbalan berupa upah.

Menetapkan upah tidak mudah untuk memberikan upah yang adil kepada seorang karyawan sesuai dengan kehendak syariah. Kompleksitas masalah terletak pada pengukuran yang dapat digunakan untuk membantu menerjemahkan konsep upah yang adil kedalam dunia kerja. Saat menentkan upah, seorang pengusaha tidak boleh berlaku kejam kepada kelompok karyawan, dan merampas semua haknya. Upah ditentukan dengan cara yang paling tepat tanpa perlu

¹ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Mu'amalah*, edisi revisi (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm. 7.

menekan pihak manapun. Setiap para pihak menerima bagian yang sah dari hasil kerjasamanya, tanpa menimbulkan ketidakadilan bagi pihak lainnya.²

Upah karyawan atau pegawai adalah tunjangan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai sebagai imbalan. Kompensasi bersifat finansial dan merupakan bentuk kompensasi terpenting bagi karyawan.³ Karena upah yang diterima oleh karyawan berfungsi sebagai penopang kelangsungan hidup mereka, yaitu menyediakan sandang, pangan, papan, pendidikan, dan lain-lain. Dalam hal perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan menjamin kelangsungan produksi atau usaha perusahaan. Dengan demikian, adalah hubungan pemberi kerja dan karyawan harus dipersiapkan dengan baik dan memahami kebutuhan satu sama lain. Pemberi jasa harus membayar upah sesuai dengan pekerjaan pekerja dan pekerja harus bekerja secara profesional.⁴

Dalam Hukum Islam, pengupahan ini disebut akad *Ijarah 'Ala-Amaal*, yaitu menyewa jasa tenaga kerja.⁵ Dalam bahasa Arab, *Ijarah* berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. *Al-ijarah* adalah suatu bentuk kegiatan muamalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia seperti menyewakan, mengontrak atau menjual jasa.⁶ Ulama Hanafi menyatakan bahwa *ijarah* adalah akad yang menggunakan suatu benda atau benda sebagai ganti harta. Ulama Malikiyah mendefinisikan *ijarah* sebagai akad yang menyerahkan pemilikan manfaat dari suatu benda yang diperbolehkan untuk jangka waktu tertentu dengan pembayaran yang tidak berasal dari keuntungan. Ulama Syafi'iyah mendefinisikan *ijarah*

² Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif, Az-zarqa'* Vol. 9, No. 2, Desember (2007)., hlm. 183.

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

⁴ Rafiuddin *Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam, Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar, Skripsi*, (Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar, 2018).

⁵ Abdurrahman Al-Jaziri, *Kitab Fiqh 'ala al-Mazahib al-Arba'ah* (Beirut: Darul Fikr, 2003), hlm. 73

⁶ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya media Pratama, 2007), hlm. 228.

sebagai akad yang mengandung manfaat yang dimaksudkan dan eksklusif yang dapat diberikan dan dijanjikan dengan imbalan tertentu. Ulama Hanabilah mengartikan bahwa ijarah adalah akad manfaat, yang dapat berlaku untuk ijarah atau pernyataan sejenis.⁷

Islam mengatur seluruh aspek kehidupan manusia termasuk akidah, ibadah, akhlak dan muamalah. Muamalah, yaitu segala aturan Allah yang mengatur hubungan manusia dengan manusia dalam kehidupan.⁸ Meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pembayaran gaji kepada karyawan dalam operasional muamalah. Pokok bahasan pada masalah yang membahas tentang upah pekerja dalam islam, Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam uang dari pemberi kerja atau pemberi kerja sebagai ganti pekerja yang diangkat dan dibayar menurut kontrak, perjanjian dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya dari pekerjaan atau dari pemberi kerja. jasa yang telah atau akan dilakukannya.

Dalam hubungan kerja, kejelasan bentuk kontrak kerja sangat penting, agar tidak timbul perselisihan dikemudian hari. Kejelasan/keterbukaan diperlukan untuk mendukung profesionalisme pegawai dalam bekerja, untuk menciptakan institusi yang baik, bersih dan adil. Dijelaskan pula dalam Islam bahwa pemberian upah kepada pekerja harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya tanpa membebani apapun dan dilakukan dengan buruk Perusahaan harus mempekerjakan pekerja sesuai dengan rasio pekerjaan yang diatur oleh perundang-undangan. Pada prinsipnya setiap orang yang bekerja pasti akan mendapat imbalan dari apa yang dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Sehingga terciptalah suatu keadilan diantara mereka.⁹

⁷ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta: AMZA, 2017), hlm. 316.

⁸ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 3.

⁹ Vikha Vardha Aulia, *Praktik Pengupahan Buruh Gendong di Pasar Blimbing Malang Perspektif Mazhab Syafi'i*, Skripsi (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016), hlm. 3.

Para fuqaha menegaskan bahwa jika akad *Ijarah 'Ala Al- Amal* tidak memiliki obyek kerja yang jelas, maka salah satu rukun berupa ma'qud 'alaih jelas dibiarkan tidak terpenuhi, sehingga memungkinkan timbulnya perselisihan.¹⁰ Dalam akad *Ijarah 'Ala Al-Amal*, para pihak harus menyepakati secara jelas bentuk jasa yang akan diberikan, termasuk perlu penjelasan tentang spesifikasi pekerjaan dan jangka waktu akad kerja, karena tanpa penjelasan waktu tertentu, objek pekerjaan tetap tidak jelas, dalam hal ini waktu penyelesaian dan waktu akhir pekerjaan juga merupakan salah satu syarat, yang harus disepakati akad ma'qud 'alaih *ijarah ala al-'amal*.

Menurut fuqaha Syafi'i, kejelasan waktu dalam akad *ijarah ala al-'amal* sangat penting karena memiliki konsekuensi terhadap upah atau biaya tenaga kerja yang harus dibayar pengguna jasa kepada pekerjanya. Pihak-pihak yang berijarah *'ala al-amal* adalah di antara mereka sendiri untuk menerima manfaat dalam bentuk personil, layanan atau pengetahuan dan pihak tertentu yang lain mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling membalas menerima manfaat penting untuk memenuhi kebutuhan.

Aturan upah telah dilakukan pemerintah dalam upaya mengatur perlindungan bagi pekerja/buruh melalui upah minimum. Dengan adanya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengatur pula soal upah minimum. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dalam Pasal 30 ayat 1 dan 2 berbunyi:

1. Gubernur dapat menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu.

¹⁰ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuh*, Jilid 5, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 393.

2. Syarat tertentu yang dimaksud pada ayat 1 yaitu:

- a. Rata-rata pertumbuhan ekonomi Kabupaten/Kota yang bersangkutan selama 3(tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi Provinsi.
- b. Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi Kabupaten/Kota yang bersangkutan selama 3(tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif, dan lebih tinggi dari nilai Provinsi.

Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buru atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sejak Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terbit, penetapan upah minimum menggunakan formula. Untuk melaksanakan ketentuan pasal 81 dan pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah Tentang Penguaoahan. Peraturan tersebut yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 5 ayat 1 dan 2:

1. Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Kebijakan pengupahan sebagai mana yang dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Upah minimum
 - b. Struktur dan skala upah
 - c. Upah kerja lembur
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
 - e. Bentuk dan cara penyerahan upah
 - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah

g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Pada pasal 53 ayat 1 dan 3, upah wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dan pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Upah kerja lembur pada pasal 39 dijelaskan upah kerja lembur wajib dibayar oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengupahan ini diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, bahwa setiap pekerja berhak memperoleh upah yang sama atas pekerjaan yang sama nilainya. Upah adalah hak pekerja, buruh, atau karyawan yang diterima dalam bentuk uang dari pemberi kerja kepada pekerja dan ditetapkan serta dibayarkan menurut kontrak, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.¹¹ Gaji memegang peranan penting dalam hubungan kerja (kontrak kerja), karena gaji merupakan penghasilan pokok untuk memenuhi kebutuhan hidup dan salah satu sarana bagi pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan.

Berbicara tentang upah atau gaji memang harus ditanggapi dengan serius karena banyak keluhan dari berbagai pihak dan pengusaha dan karyawan, dimana sistem penggajian yang diterapkan di perusahaan menciptakan keadilan, antara kedua belah pihak pengusaha dan karyawan dan menyebabkan. The aspirasi para pendiri negara ini dalam konstitusi, melihat dari berbagai kasus yang terjadi di negara ini upah yang layak di Indonesia, masih perlu perhatian serius karena kesenjangan sosial antara pekerja dan pengusaha. batasan yang tepat harus

¹¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, *Nomor 36 tentang Pengupahan Tahun 2021*. Lembaran Negara republic Indonesia Tahun 2021 Nomor 46. Jakarta.

dipastikan, negara harus ikut serta dalam memberikan keseimbangan antara pengusaha dan pekerja.¹²

Seperti dalam halnya upah mengupah pada karyawan PDAM. PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) merupakan salah satu BUMD yang dimiliki pemerintah daerah. Berdasarkan Undang-undang No.5 Tahun 1962 sebagai usaha milik Pemerintah Daerah yang memberikan jasa pelayanan dan menyelenggarakan lemanfaatan umum dibidang air minum. Bupati Simeulue telah menetapkan Qanun Kabupaten Simeulue Nomor 10 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Fulawan Kabupaten Simeulue, dalam Pasal 5 bertujuan memberikan pelayanan kebutuhan air minum yang memenuhi syarat-syarat Kesehatan kepada masyakat, menunjang Pembangunan daerah, menunjang Pembangunan ekonomi nasioanal, dan menghimpun dana sebagai salah satu sumber pendapatan Asli Daerah.

Aktivasi PDAM mulai dari memproduksi, mengolah, dan mendistribusikan air bersih kepelanggan. Setiap Perusahaan atau Badan Usaha selalu membutuhkan faktor tenaga kerja manusia, dalam hal ini adalah karyawan. Peran serta seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya saat mendukung suatu pencapaian tujuan Perusahaan. Untuk mencapai tujuan Perusahaan dibutuhkan adanya balas jasa atau pembayaran gaji karyawan yang dapat menjadi salah satu usaha untuk memacu kinerja karyawan.

Tabel 1. Berikut besaran gaji karyawan PDAM Tirta Fulawan

No:	Bidang	Gaji
1.	Operator	2.500.000
2.	Distribusi	2.500.000
3.	Keuangan	2.500.000
4.	Bendahara	2.500.000

¹² Asri Wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015)

5.	Administrasi dan Umum	2.500.000
6.	Perencanaa	2.500.000
7.	Produksi	2.500.000
8.	Teknisi Lapangan	2.500.000
9.	Perawatan	2.500.000
10.	Pencatat Meteran	1.800.000
11.	Cleaning Servic	1.000.000

Sumber: Data PDAM Tirta Fulawan

Pada awalnya gaji karyawan PDAM ini dibayarkan pada setiap bulannya, akan tetapi dari 4 tahun yang lalu sistem upah karyawan PDAM Tirta Fulawan berubah, dari waktu pembayaran yang berubah-ubah dan juga adanya upah yang tidak diberikan pada setiap bulannya, bisa berlangsung selama 1-12 bulan. Setelah itu saat karyawan melakukan turun lapangan dan melakukan kerja lembur dilapangan, karyawan tidak selalu menerima upah lembur yang dibayarkan saat lembur selesai, atau dibayarkan bersamaan gaji bulanan.¹³ Terdapat beberapa sebab tidak terbayarnya upah karyawan pada PDAM Tirta Fulawan, yaitu terlambatnya para konsumen PDAM membayarkan tagihan pemakaian air pada setiap bulannya, para konsumen menunggak dalam jangka waktu yang lama, pada akhirnya para karyawan tidak mendapatkan upaha tersebut, dikarenakan sepenuhnya gaji karyawan diambil dari tagihan konsumen, dan PDAM pun tidak mempunyai kas khusus untuk menutupi gaji karyawan, pendapatan yang didapat hasil tagihan konsumen hanya digunakan untuk perbaikan mesin, pipa, pompa, kaporit, tawas dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang diatas, hal ini menarik minat penulis untuk mengkaji sistem pengupahan karyawan pada PDAM Tirta Fulawan yang berada di Kabupaten Simeulue dengan Judul: Analisi Sistem Pengupahan Karyawan

¹³ Wawancara dengan Tamrin karyawan PDAM Tirta Fulawan bagian Perencanaan, tanggal 22 April 2023

Dalam Perspektif Hukum Islam dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Studi Kasus pada PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan beberapa permasalahan penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah sistem pengupahan karyawan pada PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang?
2. Bagaimana perspektif Hukum Islam terhadap sistem pengupahan karyawan PDAM Tirta Fulawan?
3. Bagaimanakah perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 terhadap sistem pengupahan karyawan PDAM Tirta Fulawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan karyawan pada PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang.
2. Untuk mengetahui perspektif Hukum Islam terhadap sistem pengupahan karyawan PDAM Tirta Fulawan
3. Untuk mengetahui perspektif Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 terhadap sistem pengupahan karyawan

D. Kajian Pustaka

Sebelum skripsi ini diuraikan lebih lanjut, penting dipaparkan kajian pustaka sebagai pemetaan terhadap riset dan kajian yang telah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan sistem pengupahan. Dari hasil pengamatan beberapa referensi yang telah penulis lakukan belum menemukan penelusuran penelitian secara mendetail lebih khusus yang mengarah pada analisi sistem pengupahan karyawan dalam perspektif hukum islam dan Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021. Terdapat karya ilmiah yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Berikut penulis paparkan beberapa penelitian yang telah di teliti sebelumnya.

Terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang pengupahan dalam skripsi yang pernah dilakukan penelitian oleh Rafiuddin, dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengupahan karyawan yang diterapkan pada CV. Fikram Jaya Teknik sudah ditetapkan sebelumnya, dalam artian karyawan dan pemilik CV sudah menyetujui secara bersama berapa jumlah upah karyawan perhari dan perbulan sebelum karyawan mulai bekerja. Dan di sana semua karyawan mendapat upah yang sama besarnya baik itu upah perhari maupun upah perbulan. Waktu pemberian upah karyawan pada CV. Fikram Jaya Teknik sudah disepakati di awal bahwa karyawan akan menerima upahnya di akhir bulannya. Akan tetapi praktanya di sana belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang telah disepakati, karena terkadang karyawan menerima upahnya di awal bulan yang kedepanya lagi, padahal sudah disepakati upah akan diterima di akhir bulan waktu karyawan bekerja. Jika dilihat sudut pandang nilai-nilai Islam, CV. Fikram Jaya Teknik belum sepenuhnya dikatakan baik, karena nilai-nilai dalam Islam belum sepenuhnya terpenuhi.¹⁴

Beberapa penelitian juga membahas permasalahan terkait dengan pengupahan karyawan rumah sakit yang pernah dilakukan penelitian oleh Syukran Zauzi, menuliskan bahwa upah yang diberikan pihak RSPUR kepada cleaning service lebih rendah dari yang ditetapkan UMP, dimana upah yang diterima berjumlah Rp 1.375.000 perbulan sedangkan upah berdasarkan UMP sebesar Rp 2,9 /Juta perbulannya. Pihak RSPUR dalam menerapkan istem pengupahan secara umum telah sesuai dengan prinsip dan syarat akad ijarah, namun dalam praktiknya pihak RSPUR sering mengabaikan hak dari karyawan yaitu upah yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan telah dikerjakan, yang mana karyawan bekerja lebih untuk menutupi waktu kerja karyawan lain yang tidak masuk tetapi upah yang dibayarkan tidak bertambah.

¹⁴ Rafiuddin, “*Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Kl. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)*. Skripsi, (Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017)

Selanjutnya terdapat penelitian yang membahas pengupahan karyawan pada lembaga bantuan hukum yang dilakukan penelitian oleh M.Ulul Azmi, bahwa pihak lembaga bantuan hukum Banda Aceh belum melakukan kontrak kerja yang jelas, baik dari jumlah upah dan waktu kerja. Karyawan yang bekerja dinilai sama dengan yang tidak bekerja, oleh pihak lembaga tidak dilakukan pemotongan, hal ini tentu akan merugikan salah satu pihak dimana pihak lainnya hanya menikmati hasil kerja karyawan lainnya. Jika sewaktu-waktu ada pengurangan upah maka dari pihak lembaga tidak memberikan penjelasan secara langsung kepada karyawan alasan pengurangan upah tersebut yang mengakibatkan tidak adanya transparansi antara para pihak dilembaga tersebut. Adapun pandangan Ijārah 'Alā Al-'Amal yaitu belum semuanya sesuai dengan Ijārah 'Alā Al-'Amal terutama dalam hal kejelasan kontrak dan pembagian upah. Yang bekerja dengan tidak bekerja dianggap sama tanpa adanya perbedaan sehingga tidak sesuai dengan syarat objek upah yaitu harus sesuai dengan kadar pekerjaannya, serta syarat ujah yang harus diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak.¹⁵

Selain itu karya ilmiah tentang sistem kerja dan pengupahan pada perusahaan ekspedisi yang diteliti oleh Fahrul Ramadhan, permasalahan penelitian ini pada sopir PT Ingin Jaya Mandiri, dalam menjalankan tugasnya diberikan kebebasan dalam hal pengiriman barang yang dibantu oleh kernet. Begitupula halnya dengan bentuk perjanjian kerja yang tergolong fleksibel dilakukan pihak sopir dengan direktur PT Ingin Jaya Mandiri Dalam hal upah disesuaikan dengan tipe dan jenis mobil yang digunakan sopir dengan ketentuan upah berkisar Rp. 1000.000- 1.500.000, Rp per trip, sedangkan dalam seminggu pihak perusahaan mengadakan 2 kali trip maka dalam sebulan akan ada 8 kali trip. Dengan jumlah trip yang lumayan tersebut seharusnya ada takaran upah yang

¹⁵ M.Ulul Azmi, “*Sistem Pengupahan Karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh di Tinjau Menurut Konsep Ijarah Bi Al-Amal*”. Skripsi. (Banda Aceh: Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, 2018)

berbeda bagi sopir maupun kernet. Adapun ketentuan gaji untuk pihak kernet dibagi rata dengan pihak sopir, jumlah tersebut tidak sesuai dengan tingkat risiko pekerjaan yang dilakukan di mana kernet lebih diberatkan. Namun, apabila terjadinya risiko kecelakaan, kehilangan, dan kerusakan barang ketika masa pengangkutan dan pengiriman barang maka ditanggung oleh pihak Direktur Perusahaan. Selama ini praktik kerja sopir di PT Ingin Jaya Mandiri didasarkan pada asas kepercayaan masing-masing antara pihak sopir dan direktur sehingga ketika terjadinya penipuan yang dilakukan oleh sopir pihak direktur tidak akan mentolerir hal tersebut maka sopir langsung dipecat. Maka demikian kejujuran dalam melakukan suatu pekerjaan sangat dibutuhkan dan harus dimiliki oleh masing-masing pekerja baik sebagai sopir maupun kernet. Sehingga dapat dikatakan bahwa sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT Ingin Jaya Mandiri belum sesuai dengan sistem syara' sebagaimana yang telah diatur dalam akad *Ijārah 'Ala Al-Manāfi'*.

Penelitian karya ilmiah selanjutnya analisis penetapan upah tenaga kontrak dan keadilannya dengan risiko kerja yang sudah dilakukan penelitian oleh Yulia Fitriani, penulisan ini yang terjadi pada tenaga kontrak Dinas Sosial Aceh yaitu adanya penambahan beban kerja baik dari jumlah pekerjaan yang ditetapkan, tanggung jawab, skill atau kemampuan, tenaga bahkan waktu kerja yang dinilai tidak sesuai. Sehingga pekerja harus meluangkan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Juga tenaga kontrak mendapatkan pelimpahan pekerjaan dari PNS. Selain itu pekerja juga akan mendapatkan risiko yang lebih tinggi atas adanya eksploitasi pekerjaan tersebut. Sehingga banyak dari hak dan kewajiban pekerja yang tidak terpenuhi yang memicu adanya disparitas nilai gaji dan keadilannya dari sisi risiko kerja. Hasil penelitian ini ditemukan sistem penetapan upah untuk tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh didasarkan pada Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2021 tentang Standar Biaya Pemerintah Aceh Tahun Anggaran 2022. Dimana upah tersebut dibedakan berdasarkan jenjang pendidikan dan skill atau kemampuan serta jabatan yang

diterima. Upah untuk jenjang pendidikan SD-SMP sebesar Rp. 2.220.000, SLTA sebesar Rp. 2.300.000, D3 sebesar Rp. 2.400.000, S1 sebesar 2.500.000, S2 sebesar Rp. 2.600.000, dan untuk S3 sebesar Rp. 3.500.000. upah tersebut diterima setiap bulannya yang di anggarkan langsung oleh Pemerintah Aceh. Upah yang diterima oleh tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh sudah sesuai dengan beban dan risiko kerja yang yang diberikan. Sehingga upah yang terima dinilai adil dan layak berdasarkan regulasi yang ada. Tenaga kontrak yang mengalami kecelakaan kerja akan mendapatkan pertanggung jawaban risiko kerja sepenuhnya dibebankan kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Dimana iuran bulanan untuk program JKK sebesar Rp. 6.500, dan JKM sebesar Rp. 8.500 yang di anggarkan langsung oleh Pemerintah Aceh. Akad perjanjian upah antara Dinas Sosial Aceh dengan pihak tenaga kontrak dilakukan secara tertulis yang termuat dalam surat perjanjian kerja secara jelas. Dimana didalamnya berisi terkait jumlah upah yang diterima serta hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh tenaga kontrak tersebut. Hal ini dinilai sudah sesuai dengan akad ijārah 'alā al 'amal dan sesuai dengan prinsip keadilan dan kelayakan upah dalam islam.¹⁶

E. Penjelasan Istilah

Penjelasan istilah penulis paparkan dengan tujuan untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini, tujuan lainnya adalah untuk menghindari kesalahan dan kekeliruan dalam penafsiran memahami istilah dalam penelitian ini. Berikut beberapa istilah yang penulis jelaskan secara literal, yaitu:

1. Sistem Pengupahan

Kata sistem dalam Bahasa Inggris yaitu System, yang berarti susunan, sistem, teratur, atau cara.¹⁷ Dalam kamus pelajar, sistem adalah “susunan unsur

¹⁶ Yulia Fitriani, “*Analisis Sistem Pengupahan Upah Tenaga Kontrak dan Keadilannya dengan Risiko Kerja Menurut Konsep Akad Ijarah Ala Al-Amal (Suatu Penelitian Pada Dinas Sosial Aceh)*”. (Banda Aceh: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, 2022)

¹⁷ John M. Echlos dan Hasan Shadily, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2003), hlm. 575.

yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu kesatuan.¹⁸ Maka pengetahuan sistem dalam pembahasan karya tulis ini adalah keadaan yang saling terikat antara satu dengan lain unsur sehingga menjadi suatu kesatuan yang utuh dan saling membutuhkan. Pengupahan dalam Islam disebut dengan istilah Ujrah. Upah dapat di definisikan sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas pelayanannya dalam memproduksi kekayaan.¹⁹ Dengan kata lain upah ialah kompensasi yang diterima seseorang atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, baik berupa uang maupun barang, yang memiliki nilai harta (*maal*) yaitu segala sesuatu yang dapat dimanfaatkan. Maka sistem pengupahan adalah kebijakan atau strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja atas pekerjaannya.

2. Karyawan PDAM

Menurut Undang-Undang No.13 2003 Tahun tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 2, Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja”.²⁰ Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah Perusahaan yang berbentuk Badan Hukum yang dapat mengurus kepentingannya sendiri, ke luar dan ke dalam terlepas dari Organisasi Pemerintah Daerah, seperti PU Kabupaten/ Kotamadya dan lain sebagainya.²¹ Dengan adanya parameter kualitas air, maka dibutuhkan peran Pemerintah khususnya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dalam pengelolaan bahan air baku air minum sebagai perlindungan kualitas air yang ada dalam parameter kualitas air terutama dalam kelas satu yang digunakan sebagai air baku air minum. Jadi Karyawan PDAM adalah orang yang

¹⁸ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 230.

¹⁹ Hamzah Ahmad dan Santoso, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Fajar Mulya, 1996), hlm. 348.

²⁰ Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, *tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 Ayat 2

²¹ Anthony Henriquez, BRE, *Air Bersih*, (Solo: Tiga Serangkai, 1985), hlm.61.

mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa di perusahaan yang mengelola bahan air baku air minum sebagai perlindungan kualitas air.

3. Hukum Islam

Pengertian hukum Islam menurut Ulama Ushul ialah doktrin (kitab) syara' yang bersangkutan dengan perbuatan orang-orang mukallaf secara perintah atau diperintahkan memilih atau berupa ketetapan (*taqrir*), sedangkan menurut Ulama fiqh hukum syariah adalah efek yang dikehendaki oleh kitab Syari' dalam perbuatan seperti wajib, haram dan mubah.²²

4. Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah adalah peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Peraturan Pemerintah adalah Peraturan Perundang-undangan di Indonesia yang ditetapkan oleh Presiden Republik Indonesia pada tingkat pusat sedangkan di tingkat wilayah dan daerah ditentukan oleh eksekutif untuk menjalankan peraturan dan Undang Undang sebagaimana mestinya untuk dijadikan pondasi landasan pedoman dasar.

F. Metode Penelitian

Suatu keberhasilan penelitian sangat dipengaruhi oleh metode yang dipakai untuk mendapatkan data yang akurat dari objek penelitian. Pada prinsipnya, disetiap penulisan karya ilmiah selalu memerlukan data-data yang lengkap dan objektif,²³ dalam metode penelitian ini, ada beberapa langkah yang akan di tempuh untuk menjawab permasalahan yang ditetapkan sejak dari lokasi penelitian, pendekatan penelitian, jenis penelitian, sumber data, tehnik pengumpulan data, dan tehnik analisis data. Berikut penjelasannya:

²² Barzah Latupono, La Ode Angga, Mughtar A. Hamid L, Sabri Fataruba, . *Buku Ajar Hukum Islam Edisi Revisi*, (deepulish, Yogyakarta, 2020), hlm.2.

²³ Rizka Hidayati, "*Analisis Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Kontraktor PLN Banda Aceh dalam Perspektif Ijarah Ala Al-Amal (Suatu Penelitian di PT. Alamanda Perkasa Kota Banda Aceh)*", Skripsi, (Banda Aceh: Fakultas Syariah dan Hukum UIn Ar-Raniry Banda Aceh, 2022).

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris yang dimaksud dengan kata lain merupakan jenis penelitian sosiologis dan dapat disebutkan dengan penelitian secara lapangan, yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta yang terjadi.²⁴ Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan yang sebenarnya atau keadaan nyata yang telah terjadi dengan maksud mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan. Oleh karena itu, pada penulisan ini penulis ingin memberikan gambaran dan menganalisa bagaimana standar pemberian upah serta bagaimana mekanisme yang diterapkan oleh pihak pengusaha atau perusahaan terhadap pekerjanya dalam Perspektif Hukum Islam dan Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

2. Jenis Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif, berdasarkan jenisnya, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif (*qualitative research*) dengan penelitian lapangan (*field research*), yaitu dengan melakukan penelitian langsung pada sumbernya guna untuk memperoleh informasi atau data secara langsung dan jelas dengan mendatangi subjek yang bersangkutan. Penelitian ini pada umumnya mencakup informasi tentang fenomena utama yang di eksplorasi dalam penelitian, partisipasi penelitan, dan lokasi penelitian. Tujuan dari penelitian kualitatif juga menyatakan rancangan penelitian yang dipilih.²⁵ Dengan ini penulis akan menganalisi atau mengkaji sistem pengupahan pada karyawan PDAM dalam perspektif Hukum Islam dan Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang).

²⁴ Bambang Waluyo, “*Penelitian Hukum Dalam Praktek*” (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hlm. 15

²⁵ John W. Creswell (diterjemahkan oleh Indawan Syahri), *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 168.

3. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini menggunakan pengumpulan data sekunder dan data primer yaitu:

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian.²⁶Data primer data yang digunakan peneliti ialah penelitian lapangan dengan mewawancarai langsung narasumber. Narasumber yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan yang bekerja di kantor PDAM Tirta Fulawan kota Simeulue.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah merupakan data yang berfungsi sebagai data tambahan. Rujukannya yaitu berbagai literatur yang ada relevansi dengan objek penelitian. Adapun sumber sekunder terdiri berbagai literasi bacaan yang memiliki relevansi dengan kesesuaian kajian peneliti seperti kitab-kitab, buku-buku, skripsi, jurnal ilmiah, artikel dan situs internet.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data adalah cara yang di lakukan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Untuk memperoleh data yang sesuai dengan penelitian, Adapun Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian adalah:

a. Observasi

Observasi atau bisa disebut juga dengan pengamatan langsung merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis terhadap objek penelitiannya. Observasi yang digunakan oleh penulis ini guna untuk mendapatkan data tentang bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja pada PDAM Tirta Fulawan.

²⁶ Burhan Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana Prenada media, 2011), hlm. 132.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik yang digunakan guna untuk memperoleh suatu informasi yang valid dan akurat secara langsung dengan mewawancarai pihak-pihak terkait dalam penelitian. Dalam wawancara ini penulis mewawancarai Direktur PDAM Tirta Fulawan dan karyawan-karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Fulawan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan aktivitas atau proses sistematis dalam melakukan pengumpulan, pencarian, penyelidikan. Adapun dokumen yang digunakan peneliti di sini berupa foto, gambar, serta data-data mengenai apa yang akan peneliti lakukan atau hal lainnya yang menyangkut kajian dalam Tesis ini.

5. Objektivitas dan Validitas Data

Validitas data merupakan ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang disampaikan oleh peneliti. Jadi, validitasi data mempunyai kaitan yang sangat erat antara yang sebenarnya dengan data penelitian yang didapatkan, atau dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dalam hal ini data yang valid akan didapatkan secara langsung dengan proses wawancara di lapangan oleh peneliti terkait sistem pengupahan karyawan pada PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang.

6. Teknik Analisis Data

Setelah memperoleh data yang telah dikumpulkan dan dibutuhkan dalam penelitiannya melalui metode-metode yang telah dilaksanakan, maka selanjutnya penulis akan melakukan pengolahan data. Semua data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara maupun pengamatan lainnya akan dikelompokkan dan dipilah sesuai dengan tujuan masing-masing dari pertanyaan dan agar nantinya dapat diuraikan dengan sebaik-baiknya. Setelah semua data yang dibutuhkan

terkait tinjauan Hukum Islam dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupah terhadap sistem upah tenaga kerja pada Kantor PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang telah terkumpul, maka selanjutnya yang akan dilakukan penulis adalah mengolah data guna untuk memperoleh informasi yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Selanjutnya baik dari segi observasi, wawancara atau kajian pustaka lainnya penulis akan mengklasifikasikan atau mengelompokkannya pada porsinya masing-masing guna sebagai penjelasan yang lebih rinci mengenai berbagai hasil temuan tersebut. Kemudian langkah selanjutnya penulis akan melakukan analisis dengan metode deskriptif guna untuk menyederhanakan gambaran suatu peristiwa agar mudah untuk dipahami dan dijabarkan secara akurat, faktual dan sistematis. Dan pada tahapan akhir dari pengolahan data yang dilakukan penulis adalah dengan menarik kesimpulan, karena apabila semua data telah tersaji dengan sistematis maka semua permasalahan yang dijadikan objek penelitian dapat dipahami dan ditarik kesimpulannya yang merupakan hasil akhir dari sebuah penelitian yang dilakukan.

7. Pedoman Penulisan

Pedoman yang di gunakan dalam penulisan karya ilmiah untuk penelitian ini meliputi jurnal, dan buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Tahun 2019/2020. Selain referensi tersebut penulis juga mempertimbangkan pedoma lain yang relavan dengan kekhususan bidang ilmu yang di teliti dan penelitian yang di lakukan, seperti buku-buku fiqh muamalah dan skripsi-skripsi penelitian terdahulu. Dengan mengacu pada pedoman-pedoman ini, peneliti berusaha menyusun hasil penelitian secara sistematis agar mudah di pahami oleh para pembaca.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis menggunakan sistematika pembahasan guna untuk memudahkan dalam proses penelitian. Pembahasan dibagi kedalam 4 sub bab, pada setiap bab akan menguraikan pembahasan secara

teratur dan memiliki hubungan antar bab satu dengan bab yang lainnya. Adapun sistematika pembahasan adalah sebagai berikut:

Bab pertama merupakan pendahuluan yang menguraikan topik inti dalam latar belakang masalah yaitu sistem pengupahan karyawan yang kemudian dirumuskan rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian kepustakaan, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Melalui bab ini diharapkan agar pembaca dapat memahami bagaimana permasalahan yang muncul serta untuk memahami metode apa saja yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini.

Bab kedua menjelaskan mengenai kajian teoritis yaitu kajian teori atau landasan teori yang terdiri dari serangkaian definisi, konsep, dan juga perspektif. Kajian teoritis salah satu hal penting didalam sebuah penelitian. Sebab, hal tersebut menjadi sebuah landasan atau dasar dari sebuah penelitian. Seperti pengupahan menurut Hukum Islam, rukun dan syarat sah pengupahan, prinsip penetapan upah dalam Hukum Islam, pengupahan menurut peraturan pemerintah, dan kebijakan pengupahan pada peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021.

Bab ketiga peneliti membahas tentang hasil penelitian, bab ini terdiri dari gambaran umum kantor PDAM Tirta Fulawan, mekanisme pengupahan pada PDAM Tirta Fulawan, dan perspektif pengupahan Hukum Islam dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 terhadap karyawan pada PDAM Tirta Fulawan. Bab empat, merupakan penutup dari keseluruhan pembahasan penelitian yang berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan, serta saran yang menyangkut dengan penelitian dan penyusunan karya ilmiah.

Bab keempat menjadi penutup yang meliputi kesimpulan mengenai peraturan pemerintah tentang pengupahan, pengupahan dalam perspektif hukum islam dan sistem pengupahan yang terjadi dilapangan, yang merupakan akhir dari pembahasan dan saran-saran yang dapat disampaikan.

BAB DUA

KONSEP DAN TEORI PENGUPAHAN MENURUT HUKUM ISLAM DAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN

A. Pengupahan Menurut Hukum Islam

Dalam hukum Islam pengupahan termasuk ke dalam *Ijārah al-'amal* (اجارة العمل). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta. Dalam Al-Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran 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.

Pengertian upah secara bahasa berasal dari kata *Ijarah* atau *Ujrah* (اجارة) yang berarti upah. Akad *ijārah* juga bisa diartikan sebagai akad yang berisi pertukaran manfaat dengan cara memberikan imbalan atau upah dengan jumlah yang telah disepakati kedua belah pihak. Menurut istilah para ulama memberikan pengertian yang berbeda-beda mengenai *ijārah*.

Menurut ulama Hanafiyah *Ijara* merupakan akad untuk memperbolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewakan dengan imbalan. Maksudnya ialah *ijārah* merupakan akad yang berisi pemilikan manfaat dari suatu benda maupun jasa yang akan diganti dengan cara memberikan upah atau imbalan antara orang yang menyewakan (*mu'ajir*) dengan orang yang menyewa (*musta'jir*).

Menurut ulama Malikiyah *ijārah* adalah menjadikan milik dari suatu kemanfaatan yang mubah dalam jangka waktu tertentu dengan pengganti. Maksudnya adalah mengambil manfaat dari barang atau jasa dalam jangka waktu

yang telah ditentukan dan akan memberikan penggantian berupa imbalan atau upah.²⁷ Menurut pendapat ulama Syafi'iyah *ijārah* ialah akad atas suatu kemanfaatan yang memiliki maksud tertentu dan mubah, dan diberikan pengganti. Maksudnya *ijārah* merupakan akad dari mengambil manfaat tertentu yang bisa berupa benda maupun jasa dengan maksud untuk menggunakan benda atau jasa tersebut dan menggantinya dengan memberi upah.

Dari pengertian *ijārah* diatas merupakan pengertian secara umum dan tidak membedakan antara sewa menyewa barang (*ijārah bi al-manfa'ah*) dengan sewa menyewa jasa (*ijārah al-'amāl*), sewa menyewa jasa contohnya seperti jasa pekerja, jasa menjahit, jasa kedokteran, jasa angkutan, dan lain-lain.

Dari pengertian diatas, bisa dipahami jika *ijārah al-'amāl* merupakan sewa menyewa yang sifatnya adalah jasa atau pekerjaan seseorang yang mana pekerja akan memberikan jasa kepada pihak pengguna jasa atau konsumen dengan menerima sejumlah imbalan atau upah dari pekerjaan tersebut. Dari pengambilan manfaat dari jasa tersebut maka akan timbul hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa akad *ijārah al-'amāl* merupakan upah atas kerja atau jasa yang diberikan pekerja kepada pengguna jasa dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Serta imbalan atau upah atas pekerjaan tersebut berupa uang atau barang sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

B. Dasar Hukum Pengupahan dalam Hukum Islam

Dalam Hukum Islam pengupahan merupakan *Ijarah*, *Ijarah* dalam bentuk sewa-menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut jumhur ulama adalah mubah, boleh apabila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara' berdasarkan ayat Al-qur'an, hadis-hadis Nabi, dan ketetapan ijma' ulama.

²⁷ Akhmad Farroh Hasan, *Fikih Muamalah dari Klasik hingga Kontemporer* (Malang: UIN-Maliki Malang Press, 2018), hlm. 23.

Adapun dasar hukum tentang kebolehan ijarah adalah sebagai berikut:

a. Dalil Al-Qur'an

Firman Allah SWT dalam Surah Ath-Thalaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولِي حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَمْرُهُمْ بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَتَرْضِعَ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. (QS Ath-Thalaq: 6)²⁸

Menurut tafsir Ibnu Katsir adalah apabila orang tua sepakat menyusukan anaknya kepada orang lain karena suatu alasan, maka tidak ada dosa untuk hal itu dan si ayah menyusukan anaknya kepada wanita lain dengan memberikan upah secara layak atas penyusunan yang dilakukan.²⁹

Menurut tafsir Ibnu Katsir, Allah SWT memerintahkan bahwa upah merupakan hak bagi wanita yang menyusui anak, hak tersebut juga harus disertai dengan perjanjian-perjanjian.³⁰

Firma Allah SWT dalam Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

²⁸ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*

²⁹ Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 10, (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi’I, 2011), hlm. 47.

³⁰ Abdul Ghoffar, *Tafsir Ibnu Katsir* (Bogor: Pustaka Imam Syafi’I, 2003), hlm. 219

dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah: 105)

Dalam menafsirkan At Taubah (9): 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah: “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”. Tafsir dari melihat dalam keterangan diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau compensation.³¹

b. Dasar hukum ijarah dalam Hadis

Selanjutnya Rasulullah SAW telah memberikan pedoman bagi umatnya, salah satunya adalah tentang memberikan upah atau imbalan kepada seseorang atas jasanya dan beliau menganjurkan agar tidak menunda pemberian upah kepada orang yang telah dipekerjakan tersebut, seperti bunyi dari hadits riwayat Ibnu Majah berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikanlah kepada kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).³²

Dari hadis tersebut menjelaskan bahwa dalam sewa menyewa barang atau jasa setiap orang untuk melakukan suatu pekerjaan maka imbalan atau bayarannya wajib harus segera diberikan tanpa ada penundaan.

C. Rukun dan Syarat Sah Pengupahan

Suatu akad tidak pernah terlepas dari kerangka atau rukun-rukun yang membuat suatu akad itu sempurna. Rukun adalah unsur-unsur dalam membentuk sesuatu sehingga dengan adanya unsur tersebut sesuatu itu dapat terwujud atau

³¹ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol.5, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 237

³² Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Al-Fikri, 1995), Jilid 2, hlm. 20.

terbentuk, apabila salah satu rukun tidak terpenuhi maka suatu akad itu tidak bisa dilaksanakan. Rukun dari *ijārah* sebagai suatu transaksi adalah akad atau perjanjian kedua belah pihak, yang menunjukkan bahwa transaksi itu telah berjalan secara suka sama suka.³³ Adapun unsur yang terlibat dalam transaksi *ijārah* itu adalah:

1. Orang yang menggunakan jasa, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang kemudian memberikan upah atas jasa tenaga atau sewa dari jasa benda yang digunakan, disebut pengguna jasa (*mū'ajir*).
2. Orang yang memberikan, baik dengan tenaganya atau dengan alat yang dimilikinya, yang kemudian menerima upah dari tenaganya atau sewa dari benda yang dimilikinya, disebut pemberi jasa atau (*musuta'jir*).
3. Objek transaksi yaitu jasa, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang digunakan disebut (*ma'jur*).
4. Imbalan atau jasa yang diberikan disebut upah atau sewa (*ujrah*)

Jumhur ulama berpendapat, bahwa rukun *ijarah* itu ada empat yaitu, *Aqid*, *sigat akad*, *ujrah*, dan manfaat.³⁴

1. *Aqid* (orang yang akad)

Aqid adalah orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberi upah disebut *mua'jir* dan yang menerima upah disebut *musuta'jir*.³⁵ Suatu akad baru sempurna dan dapat dilaksanakan apabila dilakukan oleh orang yang baliq dan berakal yang memiliki kecakapan bertindak dan layak untuk melakukan transaksi, apabila dilakukan oleh anak-anak dan orang yang belum baliq atau orang yang tidak memiliki kuasa atas dirinya maupun hartanya maka akad tersebut tidak sah atau cacat tidak dapat dilaksanakan.

³³ Amir Syarifuddin, *Garis-garis Besar Fiqih*,..., hlm.217-218.

³⁴ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Cv Pustaka setia,2001) hlm.125.

³⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persda, 2002), hlm. 117.

2. *Sighāt* akad

Sighāt terdiri atas *ijab* dan *qabul*. *Sighat* akad *ijarah* harus menggunakan kalimat yang jelas. Akad *ijarah* harus dilakukan dengan lisan, tulisan, dan isyarat.³⁶

Ijab adalah ucapan dari orang yang menyewakan (*mu'jir*) yang secara jelas menunjukkan atas penyerahan manfaat (suatu barang) dengan suatu imbalan tertentu, baik dalam bentuk kalimat langsung (*sharih*) maupun tidak langsung (*kinayah*). Sedangkan *qabul* adalah ucapan dari orang yang menyewa (*musta'jir*) yang secara jelas menunjukkan atas kerelaannya menerima manfaat suatu barang.³⁷

3. *Ujrah* (upah)

Upah adalah sesuatu yang diberikan oleh pemberi kerja kepada *musta'jir* (pekerja) atas jasa dan manfaat yang telah diambil oleh *mu'jir*. Dengan syarat bahwa: Sudah diketahui jumlah upah, tidak sah *ijarah* apabila upah tidak diketahui. Pegawai khusus seperti hakim tidak boleh mengambil upah dari bawahannya karena sudah diberikan gaji oleh pemerintah.

4. Manfaat.

Ketika memperkerjakan seseorang harus ditentukan terlebih dahulu jenis pekerjaan dan besaran upah yang jelas, apabila tidak jelas maka hukumnya fasid.³⁸ Pekerjaan yang dilakukan harus memberi manfaat kepada kedua belah pihak. Sipiemberi kerja mendapatkan manfaat dari jasa yang diberikan oleh pekerja dan sipekerja mendapatkan upah dari sipemberi kerja.

Di dalam Pasal 251 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, rukun *ijārah* adalah³⁹ pihak yang menyewa, pihak yang menyewakan, benda yang di*ijārah*kan,

³⁶Pusat Pengkajian Hukum Islam Dan Masyarakat Madani, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 87..

³⁷ Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah* (Jakarta: Hikmah, 2010), hlm. 149.

³⁸ Chairuman pasaribu dan Suhrawardi K Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 157.

³⁹ Mahkamah Agung, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*,..., hlm. 70.

dan akad. Dalam hal akad sebagaimana yang telah tercantum dalam pasal 252 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah tersebut bahwasanya sigāt akad *ijārah* harus menggunakan kalimat yang jelas, namun juga dapat dilakukan dengan lisan, tulisan atau isyarat.

Rasulullah menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Penetapan besaran upah ditetapkan sebelum memulai suatu pekerjaan. Pemberian upah dilakukan setelah pekerjaan selesai atau adanya transparansi. Upah dalam perbuatan ibadah seperti shalat, puasa, haji dan membaca Al-Quran diperselisihkan kebolehannya oleh para ulama, karena perbedaan cara pandang terhadap pekerjaan ini. Mazhab Hanafi berpendapat bahwa perbuatan taat yang pahalanya dihadiahkan kepada orang tertentu seperti kepada arwah ibu bapak dari yang mengupah maka haram baginya mengambil upah dari pekerjaan tersebut⁴⁰

D. Prinsip Penetapan Upah dalam Islam

Penetapan upah dalam Islam sangat menekankan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Prinsip Keadilan

Keadilan dapat diartikan sebagai menyamakan antara yang satu dengan yang lainnya dari segi nilai maupun ukuran, sehingga sesuatu itu tidak berat sebelah dan tidak ada perbedaan antara satu sama lain, atau keseimbangan antara individu dengan unsur materi dan spiritual yang dimilikinya, keseimbangan antara individu dan masyarakat, antara satu masyarakat dan masyarakat lainnya. Adapun yang dimaksud keadilan dalam pengupahan adalah adil bermakna jelas dan transparan yang dapat dijamin dengan kejelasan akad dan komitmen untuk memenuhinya dari para pihak yaitu pekerja dan pengusaha, sebelum melaksanakan pekerjaan diperkirakan harus ada kejelasan

⁴⁰ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 118-

berapa upah yang akan diperoleh pekerja serta bagaimana sistem pembayarannya.⁴¹

Adil bermakna proposional yaitu setiap orang yang bekerja pasti akan mendapatkan imbalan dari apa yang dikerjakannya, dan masing-masing tidak akan dirugikan.⁴² Ataupun berada dalam pertengahan, moderat dalam menentukan upah, tidak berlebihan dan tidak pula terlalu sedikit sehingga pekerja yang menerima upah tersebut mampu memenuhi kebutuhan pokoknya. Upah yang dikatakan adil ialah apabila upah yang diberikan setara dengan berat ringannya pekerjaan yang dilakukan.

Yusuf Al-Qaradhawi juga menjelaskan bahwa sebenarnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya apabila ia telah memenuhi pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat oleh syarat-syarat di antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Akan tetapi, jika ia tidak bekerja tanpa alasan yang sah atau dengan sengaja melakukannya secara tidak patuh, maka harus diperhitungkan baginya atau dipotong upahnya karena setiap hak disertai kewajiban. Selama seseorang dibayar penuh, kewajiban juga harus dipenuhi. Hal ini harus dijelaskan secara rinci dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁴³

2. Prinsip Kelayakan

Dalam konsep ijarah, upah juga ditentukan berdasarkan prinsip layak atau kesetaraan, yang bertujuan untuk menjamin upah layak atas apa yang telah ia berikan pada proses produksi. Upah yang termasuk dalam kategori layak

⁴¹ Hendy Herijanto, Muhammad Nurul Hafiz, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing*, *Islaminomic*, vol. 7, no. 1, (2016).

⁴² Novi Yanti Sandra Dewi, *Pengupahan dan Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam*, *Jurnal Econetica: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis*, Vol.1, No 2 November (2019).

⁴³ Yusuf Al-Qaradhawi, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. (Jakarta: Robbani Press, 2000), hlm. 405.

adalah apabila upah yang diberikan dapat memenuhi kewajiban pekerja, layak berhubungan dengan besaran yang diterima.

Adapun makna layak dalam pandangan Islam yaitu layak bermakna cukup pangan, sandang, dan papan. Jika ditinjau dari hadis yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda:

هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَالْبِسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تَكْلِفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah 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).

Dari hadis tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerja formal saja melainkan pekerja sudah dianggap sebagai keluarga. Konsep menganggap pekerja sebagai keluarga ini merupakan konsep Islam yang lebih dari 14 abad lalu telah disabdakan oleh Rasulullah SAW. Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha arab pada masa lalu, dimana mereka sangat sering memperhatikan kehidupan pekerjanya diluar lingkungan kerjanya. Hal ini merupakan hal yang sangat jarang dilakukan saat ini. Upah dalam kajian Islam sangat besar kaitannya dengan konsep moral, upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi atau benda namun menebus batasan kehidupan, yaitu berdimensi akhirat.⁴⁴

Upah yang layak adalah upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplorasi sepihak. Jadi, upah yang adil harus diberikan secara jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan

⁴⁴ Hendy Herijanto, Muhammad Nurul Hafiz, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing*, Journal Article, Vol 7, No 1 April (2016).

papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Aturan upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan para karyawannya di perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Mengenai ketepatan waktu dalam pembayaran upah sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

عن عبدالله بن عمر رضي الله عنهما قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ " :أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Dari Abdillah bin Umar ia berkata: Berkata Rasulullah SAW Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah).

Hadis di atas menjelaskan bahwa Rasulullah SAW memerintahkan untuk bersegeralah menunaikan hak pekerja setelah pekerja tersebut selesai melaksanakan pekerjaannya. Dalam Islam upah harus dibayarkan secepat mungkin dan sesuai dengan beban kerjanya. Sikap menunda pembayaran, mengurangi, terlebih lagi tidak membayar upah pekerja termasuk kezaliman dan dimusuhi oleh Allah dan Rasul-Nya.

Kewajiban perusahaan memberikan gaji atas hak hasil kerja yang diperolehnya dengan secepat mungkin dan sesuai dengan perjanjian di awal. Waktu pembayaran gaji sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran gaji dikategorikan sebagai perbuatan yang dzalim dan orang yang tidak membayar gaji pekerjaannya termasuk orang yang dimusuhi Nabi Muhammad SAW pada hari kiamat. Dan dalam hal ini, Islam sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh)⁴⁵.

⁴⁵ Didin Hanifuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami* (Depok: Raih Asa Sukses, 2008), 36-40.

E. Pengupahan Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Upah didefinisikan sebagai pembalasan jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁴⁶ Pengertian upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.⁴⁷

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan perjanjian hasil kesepakatan pekerja dan pengusaha. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau bentuk lainnya sesuai kesepakatan, atau dalam bentuk tunai tetapi dengan barang sesuai kebutuhan pekerja. Dalam pelaksanaannya, sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan intensif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.⁴⁸

Adapun jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut:⁴⁹

1. Upah Nominal

Sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh/pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengarahannya jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industry atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, di mana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain

⁴⁶ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cet III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hlm. 1250

⁴⁷ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000), hlm.395

⁴⁸ Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H, Ani Yumarni, S.HI., M.H, Siti Maryam, S.H., M.H, Mulyadi, S.H., M.H, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: Rajawali Pers, 2020), hlm. 45.

⁴⁹ Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra dan A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila* (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hlm. 99-102.

yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

2. Upah Nyata (*Real Wages*)

Upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan;

Ada kalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau *in natura*, maka upah nyata yang diterimanya, yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang *in natura* tersebut.

3. Upah Hidup

Upah yang diterima seseorang buruh/pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan pah yang diterima seseorang buruh/pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan

4. Upah Minimum (*Minimum Wages*)

Indonesia sudah sejak 1970an sudah mengenal penetapan upah minimum, padahal banyak negara yang lebih maju belum mengaturnya. Upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial. Indonesia. Apa yang khas dalam sistem yang dikembangkan di Indonesia adalah penekanan pada proporsionalitas pengupahan, yakni praktik-praktik pengaitan upah dengan kebutuhan pekerja/buruh.⁵⁰

⁵⁰ Guus Heerma dan Surya, *Hukum Perburuhan Indonesia* (Denpasar Bali: Pustaka Larasan, 2012), hlm. 22.

Sebagaimana telah diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para buruh/pekerja dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh/pekerja adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya kalau buruh/pekerja itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak.

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah sebagai berikut.⁵¹

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Menurut sistem pengupahan ini ditetapkan menurut jangka waktu pekerja/buruh melakukan pekerjaan. Untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk upah sehari-hari diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan, dan sebagainya. Dalam sistem ini buruh menerima upah yang tetap. Karena untuk waktu-waktu yang tertentu pekerja/buruh akan menerima upah yang tertentu pula, buruh tidak perlu melakuka pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya, sehingga dengan demikian dapat diharapkan pekerja/buruh akan bekerja dengan baik dan teliti. Sebaliknya, dalam sistem pengupahan ini, tidak ada cukup dorongan untuk bekerja secara giat, bahkan kadang-kadang hasilnya kurang dari yang layak dapat diharapkan. Karena itu sistem ini sering kali disertai dengan sistem premi, dari buruh/pekerja dimintakan untuk jangka waktu tertentu. Jika ia dapat menghasilkan lebih dari yang telah ditentukan itu, ia mendapat premi.

2. Sistem Upah Potongan

Sistem upah potongan ini sering kali digunakan untuk mengganti sistem upah-jangka waktu, di mana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat

⁵¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1990), hlm. 133-134.

diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan. Manfaat sistem pengupahan ini adalah:

- a. Buruh/pekerja mendapat dorongan untuk bekerja giat, karena makin banyak ia menghasilkan, makin banyak pula upah yang akan diterimanya.
- b. Produktivitas buruh/pekerja dinaikkan setinggi-tingginya.
- c. Barang modal seperti alat dan sebagainya, digunakan secara intensif.

Tetapi sebaliknya, sistem ini memungkinkan keburukan sebagai berikut.

- 1) Kegiatan buruh/pekerja yang berlebih-lebihan.
 - 2) Buruh/pekerja kurang mengindahkan tindakan untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya.
 - 3) Kurang teliti dalam mengerjakan sesuatu.
3. Upah Tidak Tetap

Untuk menampung keburukan ini, ada kalanya sistem upah-potongan (*payment by result*) ini, digabungkan dengan sistem upah jangka waktu menjadi sistem upah-potongan dengan upah minimum. dalam sistem upah gabungan ini ditentukan:

- a. Upah minimum untuk jangka waktu tertentu misalnya upah minimum sehari.
- b. Jumlah banyaknya hasil yang sedikit-dikitnya untuk pekerjaan sehari. Jika pada suatu hari buruh hanya menghasilkan jumlah yang minimum ataupun kurang dari minimum itu, pekerja akan juga hanya menerima upah minimum sehari itu. Jika ia menghasilkan lebih banyak dari minimum itu ia menerima upah menurut banyaknya hasil pekerjaan itu.⁵²

4. Sistem Upah-Permufakatan

⁵² *ibid*

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah-potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu. Sistem pengupahan ini sangat mirip upah borongan terkadang sering kali sukar dibedakan dari pemborongan pekerjaan (*aannemerji*, *aanneming van werk*) biasa, di mana tidak terdapat hubungan kerja antara tiap pekerja itu dengan orang yang memborongkan pekerjaan (*aanbesteder*)⁵³.

5. Sistem Skala Upah Berubah

Pada sistem skala-upah berubah (*sliding scale*) ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang serta hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun-menurun naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan. Cara pengupahan ini terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris. Dalam sistem ini yang menimbulkan kesulitan ialah bilamana harga itu turun yang dengan sendirinya akan mengakibatkan penurunan upah. Karena buruh sudah biasa menerima upah yang lebih tinggi, maka penurunan upah akan menimbulkan perselisihan.

6. Sistem Upah Indeks

Upah yang naik-turun menurun angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik-turunnya upah ini tidak memengaruhi nilai riil dari rupiah.

Dalam Pasal 1 ayat 1 Nomor 36 Tahun 2021 upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan

⁵³ *Ibid*

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 atau jasa yang telah/akan dilakukan.

Dasar Hukum Peraturan Pemerintah ini adalah Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, UU Nomor 13 Tahun 2003, dan UU Nomor 11 tahun 2020. Peraturan Pemerintah Ini mengatur kebijakan pengupahan, penetapan upah berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil, struktur dan skala upah, upah minimum, upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil, perlindungan upah, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya, dengan pengupahan dan sanksi administratif. Upah terdiri atas komponen:

1. Upah tanpa tunjangan.
2. Upah pokok dan tunjangan tetap
3. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.
4. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Dalam Bab dua tentang kebijakan pengupahan pasal 4 ayat (1) menjelaskan Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja / Buruh atas penghidupan yang layak bag kemanusiaan. Pasal 4 ayat (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional. Pasal 4 ayat (3) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.⁵⁴

Dalam Pasal 5 ayat (1) menjelaskan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja / Buruh atas penghidupan yang layak bagi

⁵⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, (Jakarta, 2021), hlm. 5

kemanusiaan. Pasal 5 ayat (2) menjelaskan kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja / tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan dan pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Dalam Pasal 6 ayat (1) menjelaskan kebijakan pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya pada pasal 6 ayat (2) menjelaskan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dalam bentuk: upah dan pendapatan non upah.



BAB TIGA

ANALISIS HUKUM ISLAM DAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN PADA PDAM TIRTA FULAWAN

A. Profil PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang

PDAM Tirta Fulawan didirikan pada tanggal 28 Desember berdasarkan Qanun Kabupaten Simeulue Nomor 10 Tahun 2007 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Fulawan. Struktur organisasi PDAM Tirta Fulawan ditetapkan dengan Keputusan Bupati Simeulue Nomor: 1010 Tahun 2012 tanggal 13 Maret 2021, dan SK Bupati Simeulue Nomor: 128 tahun 2012 tanggal 21 Maret 2012 terdiri dari Dewan Pengawas, Direktur, Kepala Bagian Administrasi/ Keuangan, dan Kepala Bagian Teknik.⁵⁵

Struktur organisasi tersebut telah sesuai dengan Pasal 5 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007, yaitu untuk pelanggan PDAM di bawah 30.000 (tiga puluh ribu), jumlah Direksi adalah sebanyak satu orang, dimana jumlah pelanggan PDAM sampai dengan 31 Desember 2019 sebanyak 3.101 pelanggan aktif.

Pegawai PDAM Tirta Fulawan saat ini berjumlah 22 orang dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 2. Komposisi jumlah Pegawai PDAM Tirta Fulawan

No	Uraian	Jumlah
1	Pegawai Tetap - R A N I R Y	21
2	Pegawai Tidak Tetap	1
Total		22

Sumber: Business Plan PDAM Tirta Fulawan 10189-2023

Pegawai tetap yang dimaksud adalah karyawan yang sudah terima kontrak di PDAM Tirta Fulawan, yaitu bagian operator, distribusi, keuangan, bendahara,

⁵⁵ Business Plan PDAM Tirta Fulawan, (Simeulue, 2019-2023), hlm. 5

perencanaan, produksi, teknisi lapangan, perawatan, pencatat meteran. Bagian ini mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian kontrak. Sedangkan pegawai/karyawan tidak tetap yang dimaksud adalah cleaning service, pada bagian ini gaji/upah cleaning service tidak diterima selalu, dikarenakan tidak bekerja pada setiap saatnya, hanya dibutuhkan pada waktu-waktu tertentu.⁵⁶ Dalam hal ini tidak ada pembeda yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, dikarenakan pegawai tetap pun tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan kontrak yang berlaku.

Penyediaan Air Minum Kabupaten Simeulue sendiri secara umumnya dilayani oleh dua pengelolaan air minum, yaitu:

- a. PDAM Tirta Fulawan
- b. Air yang dikelola oleh Masyarakat pedesaan

Sistem pelayanan air minum yang dikelola oleh PDAM Tirta Fulawan, dibagi kedalam 5 (lima) Zona Pelayanan, yang disuplai oleh tujuh Sistem Pengelolaan Air Minum Ibu Kota Kecamatan (SPAM IKK), sebagai berikut:

- a. Zona A, disuplai oleh IKK Sefoyan, IKK Labuah, dan IKK Kolok, melayani Kecamatan Simeulue Timur.
- b. Zona B, disuplai oleh IKK Sibigo dan IKK Sinar Bahagia, melayani Kecamatan Simeulue Barat. Saat ini di Zona B hanya IKK Sibigo yang beroperasi, karena IKK Sinar Bahagia belum dioperasikan, sehubungan dengan belum selesainya serah terima pekerjaan Pembangunan jaringan distribusi SPAM di Kecamatan Simeulue Barat yang dikerjakan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Simeulu.
- c. Zona C, disuplai oleh IKK Salur Latun, melayani Kecamatan Teupah Barat, dan Teupah Tengah.

⁵⁶ Wawancara dengan Sainul karyawan PDAM Tirta Fulawan bagian Perencanaan, tanggal 9 Januari 2024

- d. Zona D, disuplai oleh IKK Kampung Aie, melayani Kecamatan Simeulue Tengah, Simeulue Cut, dan Salang.⁵⁷

Cakupan pelayanan PDAM Tirta Fulawan adalah seluruh Wilayah Pemerintah Kabupaten Simeulue, meliputi Kecamatan Simeulue Timur, Simeulue Barat, Simeulue Tengah, Simeulue Cut, Teupah Tengah, Teupah Barat, Teluk Dalam, Salang, dan Alafan

Saat ini jumlah pelanggan yang dilayani oleh PDAM Tirta Fulawan adalah sebanyak 4.890 pelanggan, dengan jumlah pelanggan aktif sebanyak 3.101 pelanggan, dengan uraian sebagai berikut:

Table 3. Jumlah pelanggan yang dilayani oleh PDAM Tirta Fulawan

No	Zona Pelayanan	IKK	Jumlah Pelanggan		
			Aktif	Nonaktif	Total
1	Zona A	IKK Sefoyan, Labuah, dan Kolok	2.470	905	3.375
2	Zona B	IKK Sibigo dan Sinar Bahagia	206	214	420
3	Zona C	IKK Sakur Lantun	168	267	435
4	Zona D	IKK Kampung Aie		403	660

Sumber: Business Plan PDAM Tirta Fulawan 2019-2023

1. IKK Sefoyan

Sumber air baku IKK Sefoyan diambil dari sungai Kuala Makmur, dengan debit air sebesar 1.060 l/dt. PDAM Tirta Fulawan telah mengelolah sumber air tersebut menggunakan sumuran penangkap air, dan pompa intake

⁵⁷ Business Plan PDAM Tirta Fulawan 2019-2023, hlm 7

submersible yang dibangun pada tahun 2003, dengan kapasitas terpasangan sebesar 15 I/dt.

2. IKK Labuah

IKK Labuah memiliki sumber air baku yang berasal dari mata air Ai Tajun Labuah dengan debit 5 I/dt. Pada saat dibangun tahun 1987, intake IKK Labuah memiliki kapasitas terpasang 10/dt, namun sumber mata air mengalami penurunan yang ekstrim, sehingga debit air yang dapat diolah tinggal sebesar 5 I/dt. Hal ini menyebabkan kuantitas dan kontinuitas pelayanan air di Kecamatan Simeulue Timur menjadi tidak optimal, dan beresiko untuk berhenti, apabila sumber mata air mengalami kekeringan.

3. IKK Kolok

Sumber air baku IKK Kolok berasal dari sungai Ai Tajun dengan debit air 5 I/dt. Intake IKK Kolok dibangun pada tahun 2006 dengan penangkapan air berupa bendung, dan 2 unit pompa intake submersible dengan kapasitas terpasang sebesar 13,6 I/dt. Saat ini bendung sudah rusak berat karena banjir, dan sudah tidak dapat berfungsi. Disamping itu, satu dari dua pompa yang terpasang mengalami kerusakan sehingga saat ini pompa intake yang beroperasi hanya 1 dengan kapasitas 10 I/dt, tanpa pompa Cadangan. Hal ini mengakibatkan kuantitas dan kontinuitas pelayanan air Kecamatan Simeulue Timur menjadi tidak optimal, dan beresiko untuk berhenti tidak adanya pompa Cadangan.

4. IKK Sibigo

IKK Sibigo menggunakan mata air Baturagi sebagai sumber baku, yang memiliki debit air sebesar 5 I/dt. Intake IKK Sibigo dibangun pada tahun 2002 oleh Dinas PU oleh Provinsi NAD, dan pada tahun 2009 dilakukan rehabilitas oleh Norwegian Red Cross (NRC) berupa dua bronkaptering dan dua pompa intake submersible. Saat ini PDAM hanya mampu mengoperasikan pompa selama 2 jam untuk mengisi reservoir kapasitas 150m³. Mata air Baturagi telah

mengalami penurunan debit air yang ekstrim, dari 10 I/dt pada tahun dibangunnya, menjadi saat ini sebesar 5 I/dt

5. IKK Sinar Bahagia

IKK Sinar Bahagia dibangun pada tahun 2015 oleh dinas PU Provinsi NAD, dengan intake sumuran kap 10 I/dt, dipompa dengan dua unit pompa submersible kap 10 I/dt. Saat ini intake dan IPA IKK belum dioperasikan karena Pembangunan jaringan SR di Desa Babul Makmur dan Sigurey belum selesai.

6. IKK Kampung Aie

Air baku IKK Kampung Aie berasal dari sungai Ladon, dengan intake berupa sumuran sadao kap 10 I/dt, dipompa dengan dua unit pompa submersible kap 10 I/dt. Saat ini sumuran sadap sudah tidak berfungsi karena permukaan sungai air Ladon mengalami penurunan sehingga posisi pipa sadap saat ini berada diatas permukaan air sungai. Disamping itu salah satu pompa submersible mengalami kerusakan, sehingga jumlah kapasitas intake menurun. Sehubungan dengan permasalahan ini, PDAM Tirta Fulawan telah mengusulkan rencana Pembangunan sumuran sadap baru dan pengadaan pompa intake baru didalam RISPAM kabupaten Simeule.

7. IKK Salur Latun

Sumber air baku IKK Salur Latun berasal dari sungai Salur dengan intake berupa sumuran sadap kapasitas 10 I/dt, dan 2 unit pompa intake submersible kapasitas 10 I/dt. Dengan jumlah pelanggan yang dilayani oleh PDAM Tirta Fulawan sebanyak 3.101 pelanggan aktif dari total 4.890 pelanggan tersebut, jumlah penduduk yang terlayani di wilayah administrasi PDAM Tirta Fulawan adalah sebanyak 29.340 jiwa atau 32,27% dari jumlah penduduk di Kabupaten Simeulue sebanyak 90.921 jiwa.⁵⁸

Dengan semakin luasnya pelayanan perusahaan kepada seluruh Masyarakat Kabupaten Simeulue maka seluruh perusahaan turut berperan aktif

⁵⁸ Bussenis Plan PDAM Tirta Fulawan, (Simeulue, 2019-2023), hlm. 7

dalam mendukung peningkatan derajat kesehatan masyarakat terhindar dari penyakit dan menjadi lebih produktif. Perusahaan juga akan berperan aktif dalam upaya pelestarian lingkungan baik yang secara langsung maupun yang tidak langsung mempengaruhi ketersediaan air baku melalui kerjasama dengan instansi terkait dan kelompok masyarakat.

PDAM Tirta Fulawan meyakini bahwa untuk menjadi salah satu perusahaan penyedia air minum yang sehat dengan pelayanan yang terbaik dan berkelanjutan secara mandiri dan professional maka perusahaan harus melakukan Langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengurangi tingkat kehilangan/kebocoran air.
2. Melaksanakan uji kualitas air secara periodic.
3. Melakukan pemeliharaan sumber air baku.
4. Meminimalkan keluhan pelanggan melalui pelaksanaan pelayanan dengan baik.
5. Meningkatkan sumber daya manusia dengan mengikutsertakan dalam kegiatan dan pelatihan.
6. Menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance*.

B. Sistem Pengupahan Pada PDAM Tirta Fulawan

Upah merupakan hak tenaga kerja yang diterima serta dinyatakan dalam bentuk uang menjadi imbalan yang berasal dari pengusaha atau pemberi kerja kepada tenaga kerja yang ditetapkan dan dibayarkan dari suatu perjanjian, kesepakatan, serta perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi tenaga kerja dan keluarganya atas suatu pekerja atau jasa yang telah atau akan dilakukan olehnya.⁵⁹

PDAM Tirta Fulawan adalah suatu perusahaan yang beroperasi di Kota Sinabang Kabupaten Simeulue. PDAM Tirta Fulawan ini termasuk sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Menurut hasil wawancara dengan para karyawan

⁵⁹ Lalu Husni, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hlm.150

PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang sistem pengupahan yang dilakukan adalah dengan cara pemberian upah pada setiap bulannya, dengan perjanjian (tertulis) kontrak kerja.⁶⁰ PDAM Tirta Fulawan ini menggunakan sistem pengupahan jangka waktu, yang dimana upah tersebut dibayarkan pada setiap bulannya. Berikut daftar karyawan dan gaji karyawan PDAM Tirta Fulawan.

Table 4: Daftar Karyawan dan Gaji Karyawan

No:	Bidang	Gaji
1.	Operator	2.500.000
2.	Distribusi	2.500.000
3.	Keuangan	2.500.000
4.	Bendahara	2.500.000
5.	Administrasi dan Umum	2.500.000
6.	Perencanaa	2.500.000
7.	Produksi	2.500.000
8.	Teknisi Lapangan	2.500.000
9.	Perawatan	2.500.000
10.	Pencatat Meteran	1.800.000
11.	Cleaning Servic	1.000.000

Sumber: Data staf dan keuangan PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang

Dari hasil wawancara pada karyawan PDAM Tirta Fulawan bagian Keuangan berlangsungnya pemberian pengupahan karyawan memiliki proses-proses yaitu, pendapatan dari tagihan konsumen masuk kedalam bagian keuangan, selanjutnya disalurkan kepada Direktur PDAM untuk menyetujui apa yang direncanakan dalam proses pemberian upah, setelah itu diberikan kepada

⁶⁰ Wawancara dengan Dewi Samsia Karyawan PDAM bagian Administrasi dan Umum, tanggal 09 Januari

bendahara, dan bendahara memberikan masing-masing karyawan upah/gaji sesuai dengan yang sudah ditetapkan.⁶¹

Tabel 4: Pendapatan PDAM Tirta Fulawan (2015 – 2018)

Uraian	2015	2016	2017	2018
Pendapatan Usaha	1.022.298.989	868.579.342	1.249.367.086	1.429.893.219
Beban Usaha	682.741.040	2.931.805.091	1.672.566.450	1.822.763.794
Laba (Rugi) Kotor	339.667.949	734.544.196	1.158.926.983	639.923.148
Beban Umum dan Administrasi	2.827.128.776	734.544.196	1.158.926.983	639.923.148
Laba (Rugi) Usaha	2.487.570.827	2.779.769.673	1.582.126.347	1.023.793.723
Pendapatan Beban diluar Usaha	1.154.249	31.163.589	-	1.060.261
Laba (Rugi) Sebelum Pajak	2.486.416.578	2.748.606.284	1.562.126.347	1.031.733.463
Pendapatan Beban Komprehensif Lain	-	-	-	-
Laba (Rugi) Bersih	2.486.416.578	2.748.606.284	1.582.126.347	1.031.733.463

Sumber: Laporan Keuangan PDAM Tirta Fulawan

Pada Qanun Kabupaten Simeulue Nomor 3 Tahun 2020 tentang penyertaan modal Pemerintah Kabupaten Simeulue pada PDAM Tirta Fulawan pada pasal 1 dan 2 menerangkan bahwa:

1. Penambahan penyertaan modal dimaksudkan untuk pengembangan cakupan air minum daerah bagi masyarakat.
2. Penambahan penyertaan modal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk meningkatkan akses air minum yang layak bagi masyarakat.

Dalam pasal 3 pemerintah daerah melakukan penambahan penyertaan modal pada PDAM Tirta Fulawan Tahun 2020 sebesar Rp.1.000.000.000,- (satu

⁶¹ Wawancara dengan Sam karyawan PDAM Tirta Fulawan bagian Keuangan, tanggal 9 Januari

milyar rupiah).⁶² Hasil wawancara dengan karyawan PDAM bagian Keuangan dan Perencanaan, membandingkan dari pendapatan PDAM tahun 2015-2018 dengan tahun 2019 pendapatan PDAM menurun drastis, tidak seperti tahun-tahun yang lalu, meskipun pihak PDAM mendapatkan modal dari Pemerintah Daerah yang memberikan pendapatan usaha mengalami kenaikan, masih belum mampu menutupi biaya operasional. Dampak dari pendapatan yang tidak stabil menyebabkan keterlambatan dalam operasional PDAM. Ketidakstabilan pendapatan tersebut sangat merugikan, lebih jelasnya merugikan karyawan-karyawan yang berkerja tidak mendapatkan hak atas apa yang sudah mereka kerjakan. Pada tahun 2021 para karyawan sempat melakukan mogok kerja, hal ini dipicu dari hak-hak karyawan atau gaji mereka yang sudah 15 bulan belum dibayarkan dengan nilai sebanyak Rp.756.993.250, selain menuntut gaji para karyawan juga menuntut dibayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang semenjak Mei 2019 belum juga dibayarkan sebanyak Rp.210.853.831. Dari 4 tahun yang lalu sistem upah karyawan PDAM Tirta Fulawan berubah, dari waktu pembayaran yang berubah-ubah dan juga adanya upah yang tidak diberikan pada setiap bulannya, bisa berlangsung selama 1 bulan sampai 1 tahun lamanya. Setelah itu saat karyawan melakukan turun lapangan dan melakukan kerja lembur dilapangan, karyawan tidak selalu menerima upah lembur yang dibayarkan, atau dibayarkan bersamaan gaji bulanannya. Selama ini jika karyawan PDAM jika ingin mendapatkan penghasilan mereka hanya mengandalkan panggilan dari konsumen, jika terdapat ada saluran pisa yang tersumbat atau bocor.⁶³ Salah satu pemicu sebab upah karyawan pada PDAM Tirta Fulawan terlambat, yaitu juga karena terlambatnya para konsumen PDAM membayarkan tagihan pemakaian air pada setiap bulannya, para konsumen

⁶² Qanun Kabupaten Simeulue Nomor 3 Tahun 2020 tentang *Penyertaan Modal Pemerintah kabupaten Simeulue pada PDAM tirta Fulawan Tahun 2020*

⁶³ Wawancara dengan Sam dan Sainul karyawan PDAM bagian Keuangan dan perencanaan, tanggal 9 januari 2024

menunggak dalam jangka waktu yang lama mengakibatkan pendataan PDAM menurun, pada akhirnya para karyawan tidak mendapatkan upah tersebut, dikarenakan sepenuhnya gaji karyawan diambil dari tagihan konsumen, dan PDAM pun tidak mempunyai kas khusus untuk menutupi gaji karyawan, pendapatan yang didapat hasil tagihan konsumen lebih diutamakan untuk perbaikan operasional seperti mesin, pipa, pompa, kaporit, tawas dan lain sebagainya.⁶⁴

Hasil dari wawancara dengan Direktur PDAM Tirta Fulawan, bahwa keterlambatan upah ini disebabkan oleh tidak adanya pendapatan yang tinggi, jadi pendapatan yang didapat tidak mencukupi. Hasil yang didapat lebih banyak dikeluarkan kepada perbaikan-perbaikan kerusakan, dan pembayaran Listrik. Faktor penghambat pendapatan berkurang dikarenakan banyaknya pelanggan yang menunggak. Menurut pandangan Direktur PDAM Tirta Fulawan para karyawan tidak keberatan dalam menjalani pekerjaan dengan hasil upah yang tidak tentu waktu kapan upah itu akan diberikan.⁶⁵

Dari hasil penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penetapan upah terhadap karyawan PDAM Tirta Fulawan tersebut tidak konsisten dalam pembagian hasil pendapatan usaha, dikarenakan pembayaran upahnya setelah konsumen membayar tagihannya, sedangkan konsumen dalam 1 bulan atau lebih bisa saja tidak membayarkan tagihan tersebut, walaupun tagihan tersebut dibayarkan pendapatan perusahaan lebih mengutamakan untuk perbaikan, yang seharusnya pihak perusahaan dapat membagi hasil pendapatan itu untuk perbaikan dan karyawan. Jangan hanya menilai karena karyawan rela bekerja dengan keterlambatan upah tersebut, menjadikan pihak perusahaan lalai memenuhi hak yang harus diberikan kepada karyawan.

⁶⁴ Wawancara dengan Dewi Samsia Karyawan PDAM bagian Administrasi, tanggal 09 januari 2024

⁶⁵ Wawancara dengan Akhyar, Direktur PDAM Tirta Fulawan, tanggal 10 Januari 2024

C. Perspektif Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang

Dalam Hukum Islam konsep *Ijarah* dijelaskan bahwa *Ijarah* salah satu bagian dari Fiqh Muamalah. Dimana *Ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah atau sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. Pengupahan dikenal dengan sebutan *Ijarah 'ala al-'amal*, *Ijarah 'ala al-'amal* adalah sewa menyewa baik yang bersifat pekerjaan maupun jasa seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperbolehkan oleh syara' dengan adanya imbalan berupa upah.⁶⁶

Dengan hal ini terdapat keterkaitan antara praktik pengupahan karyawan PDAM Tirta Fulawan kota Sinabang dengan akad *Ijarah 'ala al-'amal*. Yang mana karyawan tersebut memberikan jasa tenaganya kepada pengguna jasa untuk melakukan pekerjaan seperti pada bagian operator, administrasi, distribusi, keuangan, perencanaan, produksi, teknisi lapangan, perawatan, dan pencatat meteran dengan diberikannya upah atas pekerjaannya tersebut. Dilihat dari praktik sistem pengupahan karyawan PDAM Tirta Fulawan ini, bahwa pemberian upah yang diterima tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan perjanjian kontrak awal, yang mengakibatkan karyawan merasa dirugikan dan seharusnya sangat penting bagi pihak perusahaan untuk memperhatikan prinsip-prinsip atau syarat-syarat dalam syariah seperti: **جامعة الرازي**

- a. Upah harus berupa *Mal Mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, konkrit atau menyebut kriteria-kriterianya, karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.⁶⁷
- b. Penjelasan tempat manfaat: disyaratkan manfaat itu dapat dirasakan, ada harganya dan dapat diketahui.

⁶⁶ Ahmad Warid Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2015), hlm. 329

⁶⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Grafindo Persada, 2011), 118

- c. Penjelasan waktu: Ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan untuk menetapkan awal waktu akad, sedangkan Ulama Syafi'iyah mensyaratkan, sebab apabila tidak dibatasi hal itu dapat menyebabkan ketidaktahuan waktu yang wajib dipenuhi. Dan apabila pekerjaan tersebut sudah tidak jelas, jelas hukumnya tidak sah.
- d. Penjelasan jenis pekerjaan: penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk melakukan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.
- e. Penjelasan waktu kerja: tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan saat berakad. Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para *Musta'jir* harus memberi upah kepada *Mu'jir* sepenuhnya dan selayaknya atas jasa yang diberikan, sedangkan *Mu'jir* harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak *Musta'jir* maupun *Mua'jir* dan ini harus dipertanggung jawabkan.⁶⁸

Dengan penerapan upah yang tidak diberikan menggambarkan bahwa sistem tersebut dilarang dalam hukum islam, seperti yang sudah dijelaskan sesuai dengan hadist yang tidak menunda pemberian upah kepada orang yang telah dipekerjakan tersebut, seperti bunyi dari hadits riwayat Ibnu Majah berikut:

A R - R A N I R Y أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikanlah kepada kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).⁶⁹

⁶⁸ Mardani, *Fiqh Ekonimi Syariah* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm 247

⁶⁹ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Al-Fikri, 1995), Jilid 2, h. 20.

D. Perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan merupakan salah satu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah, Peraturan Pemerintah ini mengatur mengenai kebijakan pengupahan, penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil, struktur dan skala upah, upah minimum, upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil, perlindungan upah, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.

Dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 36 Tahun 2021 ini yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/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. Perjanjian kerja merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 sistem pengupahan seharusnya dilakukan sesuai dengan perjanjian awal, dan telah diatur dalam pasal 1 ayat 5 bahwa perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak, dan kewajiban para pihak. Pada pasal 2 ayat 1-3 telah dijelaskan bahwa:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- 2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem tanpa diskriminasi
- 3) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Selain itu tidak hanya upah bulanan yang tidak dibayarkan kepada karyawan, tetapi upah saat kerja lembur juga tidak diberikan kepada karyawan,

dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mempunyai keterkaitan terhadap permasalahan ini, yaitu dalam pasal 5 ayat 2 kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud adalah:

- a. Upah minimum
- b. Struktur dan skala upah
- c. Upah kerja lembur
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.⁷⁰

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa. Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada karyawannya berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pekerjaan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.⁷¹ Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil penelitian upah karyawan PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang ini dengan cara pemberian upah jangka waktu, ditetapkan dibayar pada satu bulan sekali sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja. Akan tetapi dari hasil

⁷⁰ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, (Jakarta, 2021), hlm. 5-6

⁷¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2005, hlm. 375

wawancara dengan karyawan PDAM Tirta Fulawan, pembayaran upah tersebut terlambat berlangsung selama 1-12 bulan lamanya. Dari sisi lain keterlambatan tersebut diakibatkan karena pendapatan hasil perusahaan yang menurun, penyebab pendapatan yang menurun adalah banyaknya konsumen yang tidak membayarkan tagihan air pada setiap bulannya. Akan tetapi walaupun terdapat beberapa konsumen yang membayarkan tagihan tersebut, pihak PDAM lebih mengutamakan perbaikan operasional pada setiap bulannya.

Selain itu, penting untuk diketahui juga bahwa upah wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, sesuai dengan waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2021 dalam upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil pasal 14 upah ditetapkan berdasarkan:

- a. Satuan waktu; dan/ atau
- b. Satuan Hasil

Dalam pasal 15 Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a ditetapkan secara:

- a. Perjam;
- b. Harian; atau
- c. Bulanan.

Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara per jam, harian, atau bulanan. Sementara, upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Lalu, upah berdasarkan satuan hasil dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.⁷² Adapun mengenai pembayaran upah dapat dibayarkan dengan cara harian, mingguan, atau bulanan. Selain itu, jangka waktu pembayaran upah oleh pengusaha tidak boleh lebih dari 1 bulan.⁷³

⁷² Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, (Jakarta: 2021), hlm. 5

⁷³ *Ibid*

Mengenai pengertian harian, dapat merujuk pada Pasal 1 angka 28 UU Ketenagakerjaan, yaitu waktu selama 24 jam. Sementara pengertian seminggu dapat merujuk pada Pasal 1 angka 29 UU Ketenagakerjaan yaitu waktu selama 7 hari. Sayangnya, pengertian dari “sebulan” atau “sebulan sekali” tidak terdapat pada UU Ketenagakerjaan maupun PP Pengupahan dan perubahannya secara eksplisit. Namun, ada ketentuan soal pembayaran pesangon bagi pekerja yang penghasilannya dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 dikalikan upah sehari.⁷⁴ Hal ini bisa dimaknai bahwa yang dimaksud satu bulan dalam sistem pembayaran gaji bulanan yaitu terhitung 30 hari kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, bahwa penerapan pengupahan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan PDAM Tirta Fulawan tidak konsisten dengan ketentuan yang telah ditetapkan, dikarenakan karyawan tidak mendapatkan gaji yang seharusnya didapat pada setiap bulannya, yang berlangsung selama berbulan-bulan pihak dan karyawan merasa dirugikan karena tidak mendapatkan hak atas imbalan yang dikerjakan.

Dalam permasalahan ini, para pekerja bekerja dan baru dibayar upahnya setelah 40 hari, menurut pandangan hukum pengusaha/perusahaan telah melanggar aturan Pasal 55 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Hal ini karena upah seorang pekerja/buruh tidak boleh dibayarkan lebih dari 1 bulan. Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, jika pengusaha membayar upah lebih dari 1 bulan, maka dapat dianggap telat membayar upah dan berpotensi dikenai denda dengan ketentuan mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap hari

⁷⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, (Jakarta: 2021), hlm. 20

keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan; sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan sesudah sebulan, apabila masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.



BAB EMPAT PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Studi Kasus pada Pdam Tirta Fulawan Kota Sinabang):

1. Sistem penetapan upah pada karyawan PDAM Tirta Fulawan yaitu pada awalnya dibayarkan pada setiap bulannya, sesuai dengan kontak awal kerja, akan tetapi seiring berjalannya waktu sistem pengupahan PDAM Tirta Fulawan berubah-ubah, dan pemberian upah sangat tidak jelas kapan dibayarkannya upah tersebut, berlangsung 1-12 bulan lamanya. Salah satu sebab terjadinya upah karyawan tidak terbayarkan yaitu, para konsumen terlambat atau tidak membayarkan tagihan air, yang menyebabkan tidak adanya pendapatan PDAM, dikarenakan upah karyawan sepenuhnya diambil dari tagihan tersebut, akhirnya karyawan tidak mendapatkan hak atas hasil kerja mereka. Akan tetapi disaat konsumen membayarkan tagihan air, pendapatan yang di dapat juga tidak diberikan kepada karyawan, pihak PDAM lebih mementingkan perbaikan operasional perusahaan, menganggap pendapatan PDAM tidak terlalu tinggi maka lebih diutamakan operasional dari pada membagi hasil pendapatan untuk upah karyawan. Upah mengupah pada perusahaan sebenarnya mempunyai akad yang mengikat pada perjanjian awal kerja dan dilakukan secara tertulis, yang dijanjikan para karyawan mendapatkan upah Rp.2.500.000 yang telah ditetapkan pada setiap bulannya, akan tetapi yang terjadi adalah keterlambatan waktu pembayaran yang berlangsung terus menerus.

2. Menurut tinjauan perspektif Hukum Islam terhadap sistem pengupahan pada karyawan PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang ini belum sesuai dengan perspektif akad ijarah 'ala alamal, dimana dalam praktiknya akad berjalan tidak jelas, karena tidak ada penjelasan yang pasti mengenai lamanya waktu pembayaran upah dan waktu pembayaran yang berubah-ubah. Semestinya dalam syarat ijarah yang dijelaskan mengenai waktu pembayaran upah harus jelas atau transparan. Dalam akad apabila tidak memenuhi syarat keabsahan akad, maka akad tersebut menjadi fasid.
3. Menurut perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 sistem pengupahan pada karyawan PDAM Tirta Fulawan ini juga belum sesuai dengan peraturan penetapan upah yang semestinya, dikarenakan karyawan ini tidak mendapatkan hak nya atas apa yang telah dikerjakannya, dan pihak PDAM Tirta Fulawan meberikan upah dengan keterlambatan waktu 1-12 bulan, padahal penting untul diketahui juga bahwa upah wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, sesuai dengan waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dalam upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil.

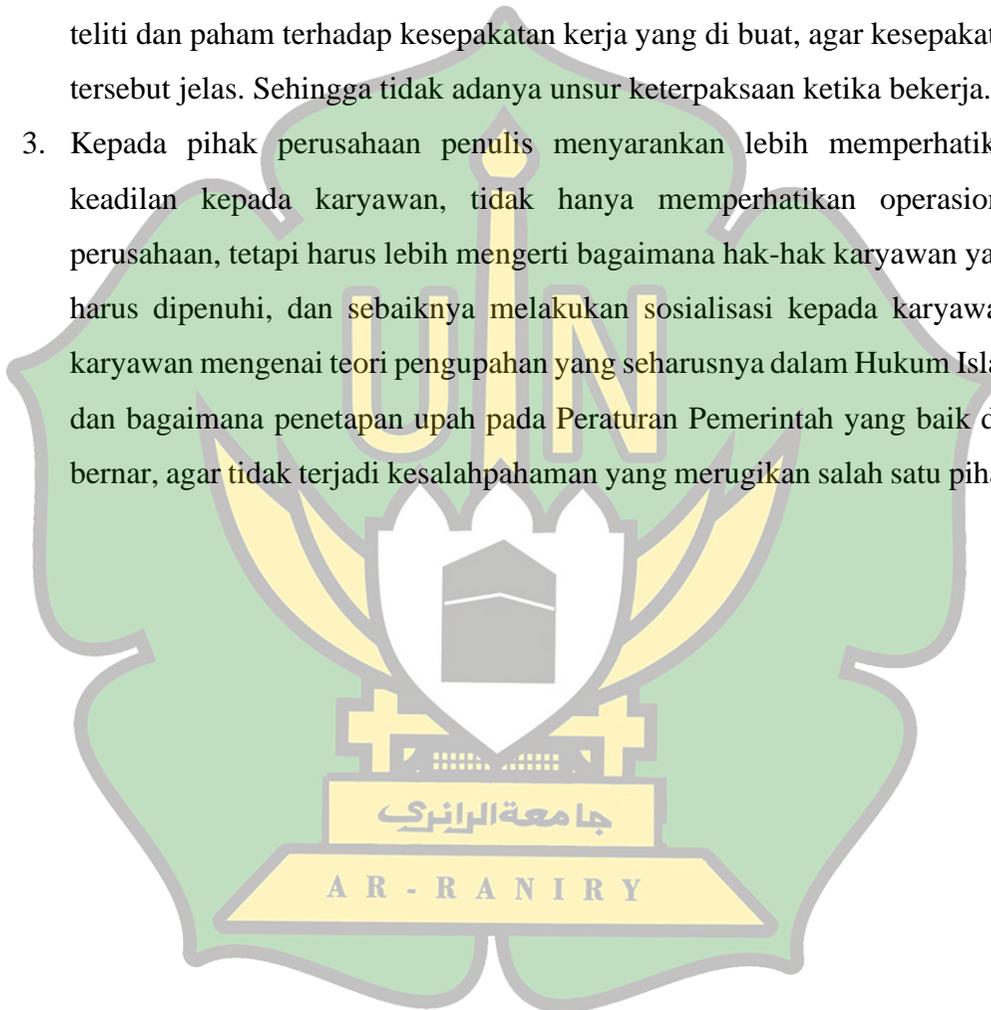
B. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian mengenai analisis sistem pengupahan terhadap karyawan dalam Perspektif Hukum Islam dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 (Studi Kasus pada PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang) terdapat beberapa saran yang ingin penulis sampaikan yaitu:

1. Kepada PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang penulis menyarankan agar perusahaan dan Direktur memperhatikan kembali sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan tersebut. Yang mana pihak perusahaan menetapkan waktu yang jelas dalam hal pembayaran upah kepada karyawan dan bisa membagi hasil pendapatan untuk perbaikan dan upah karyawan, bukan

hanya lebih mementingkan perbaikan di perusahaan. Dalam praktik pengupahan tersebut penulis juga menyarankan agar pihak perusahaan PDAM Tirta Fulawan lebih memperhatikan hak karyawan, dan menerapkan apa yang sudah dituangkan dalam kontak awal.

2. Kepada karyawan PDAM Tirta Fulawan, penulis menyarankan agar lebih teliti dan paham terhadap kesepakatan kerja yang di buat, agar kesepakatan tersebut jelas. Sehingga tidak adanya unsur keterpaksaan ketika bekerja.
3. Kepada pihak perusahaan penulis menyarankan lebih memperhatikan keadilan kepada karyawan, tidak hanya memperhatikan operasional perusahaan, tetapi harus lebih mengerti bagaimana hak-hak karyawan yang harus dipenuhi, dan sebaiknya melakukan sosialisasi kepada karyawan-karyawan mengenai teori pengupahan yang seharusnya dalam Hukum Islam dan bagaimana penetapan upah pada Peraturan Pemerintah yang baik dan benar, agar tidak terjadi kesalahpahaman yang merugikan salah satu pihak.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghoffar, *Tafsir Ibnu Katsir* (Bogor: Pustaka Imam Syafi’I, 2003)
- Abdul Halim Hasan Binjai, *Tafsir Al-Ahkam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media)
- Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Group)
- Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000)
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta: AMZA, 2013)
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta: AMZA, 2017)
- Akhmad Farroh Hasan, *Fikih Muamalah dari Klasik hingga Kontemporer* (Malang: UIN-Maliki Malang Press, 2018)
- Anthony Henriquez, BRE, *Air Bersih*, (Solo: Tiga Serangkai, 1985)
- Asri Wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015)
- Bambang Waluyo, “*Penelitian Hukum Dalam Praktek*” (Jakarta: Sinar Grafika, 2002)
- Barzah Latupono, La Ode Angga, Muchtar A. Hamid L, Sabri Fataruba, *Buku Ajar Hukum Islam Edisi Revisi*, (deepulish, Yogyakarta, 2020)
- Burhan Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu0Ilmu sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana Prenada media, 2011)
- Business Plan PDAM Tirta Fulawan, (Simeulue, 2019-2023)
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cet III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003)
- Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H, Ani Yumarni, S.HI., M.H, Siti Maryam, S.H., M.H, Mulyadi, S.H., M.H, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: Rajawali Pers, 2020)
- Enang Hidayat, *Transaksi Ekonomi Syariah*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2016)

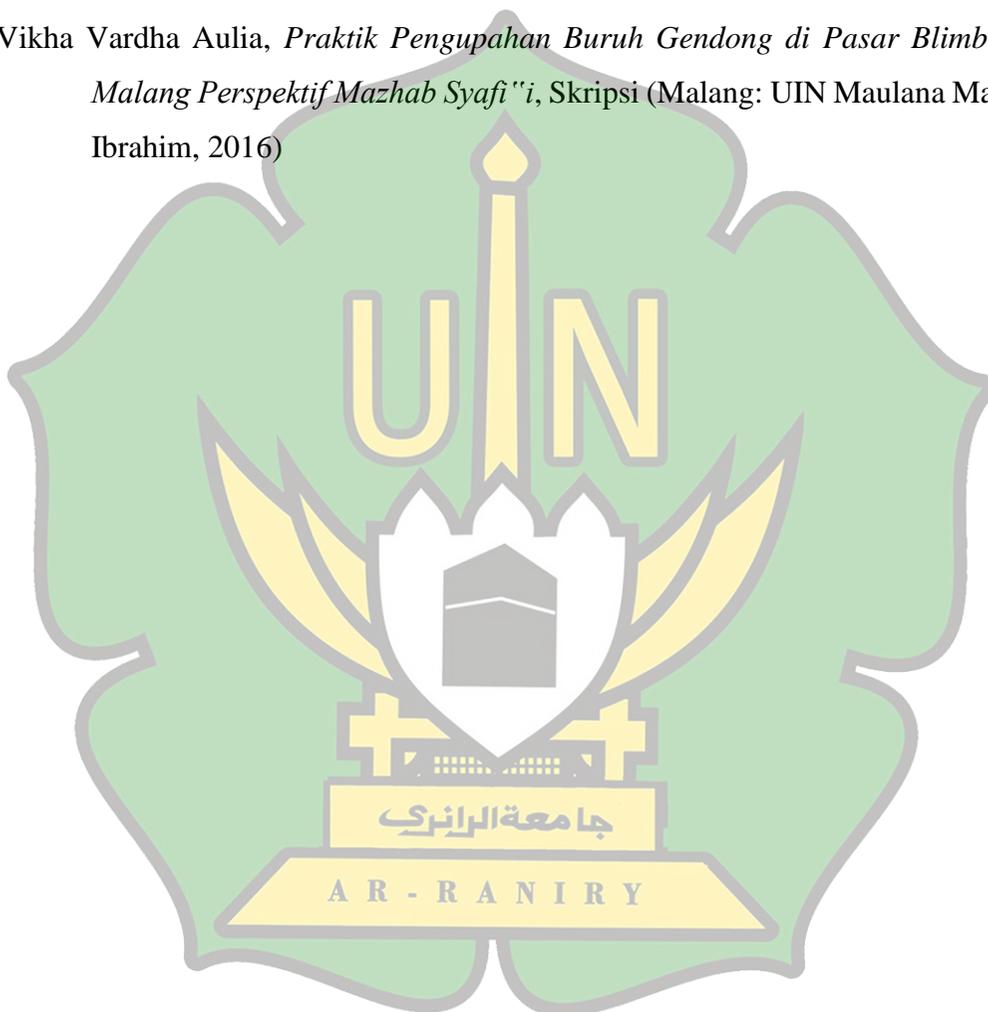
- Guus Heerma dan Surya, *Hukum Perburuhan Indonesia* (Denpasar Bali: Pustaka Larasan, 2012)
- Hamzah Ahmad dan Santoso, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Fajar Mulya, 1996)
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Grafindo Persada, 2011)
- Hendy Herijanto, Muhammad Nurul Hafiz, Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing, *Journal Article*, Vol 7, No 1 April (2016)
- Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Al-Fikri, 1995), Jilid 2
- Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*,
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1990)
- John M. Echlos dan Hasan Shadily, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2003)
- John W. Creswell (diterjemahkan oleh Indawan Syahri), *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)
- Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra dan A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila* (Jakarta: Bina Aksara, 1988)
- Lalu Husni, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007)
- Mardani, *Fiqh Ekonimi Syariah* (Jakarta: Kencana, 2012)
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya media Pratama, 2007)
- Novi Yanti Sandra Dewi, *Pengupahan dan Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam*, *Jurnal Econetica: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis*, Vol.1, No 2 November (2019)
- Rafiuddin *Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif islam, Studi Kasus pada CV.*

Rahmad Syafei, *Fiqih muamalah* (Bandung: Cv pustaka setia, 2001)

Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, *tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 Ayat 2

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

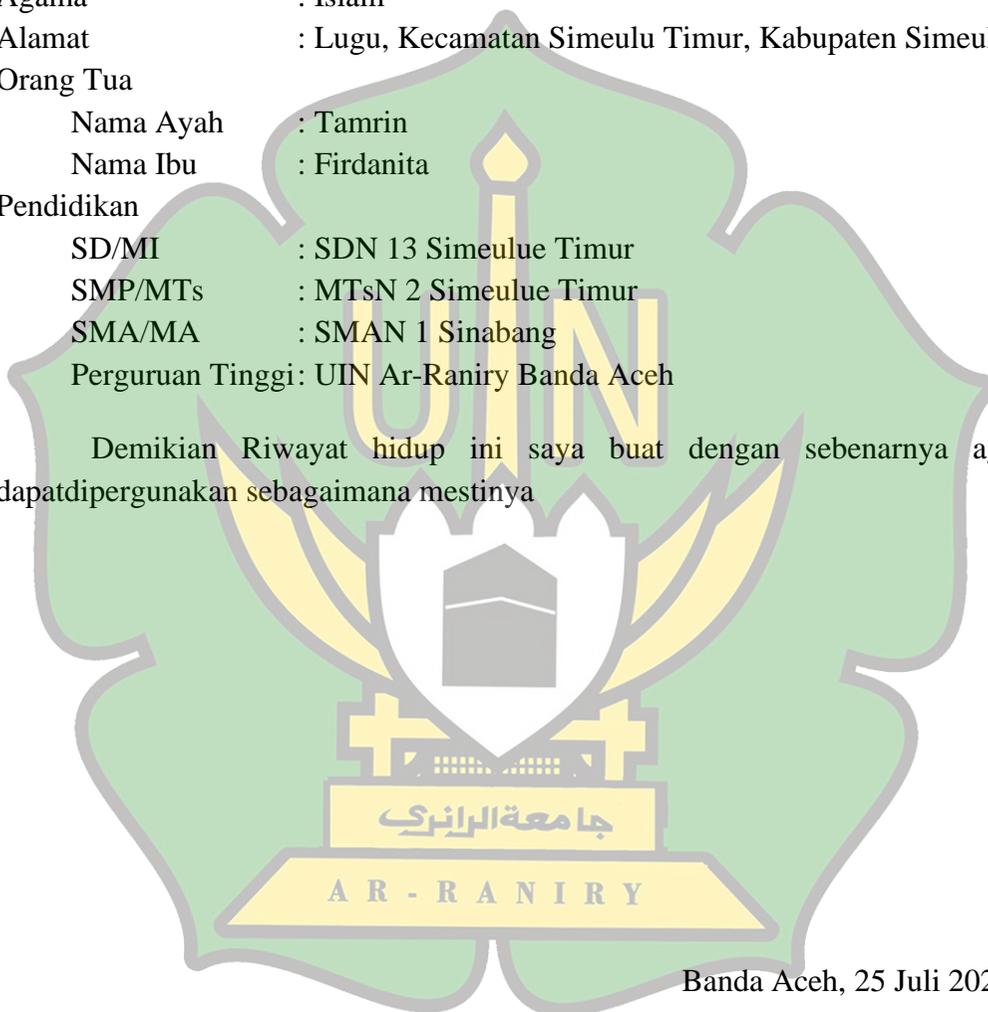
Vikha Vardha Aulia, *Praktik Pengupahan Buruh Gendong di Pasar Blimbing Malang Perspektif Mazhab Syafi'i*, Skripsi (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama/Nim : Bunga Shopania
 Tempat/Tanggal Lahir : Sinabang, 31 Mei 2003
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Agama : Islam
 Alamat : Lugu, Kecamatan Simeulu Timur, Kabupaten Simeulue
 Orang Tua
 Nama Ayah : Tamrin
 Nama Ibu : Firdanita
 Pendidikan
 SD/MI : SDN 13 Simeulue Timur
 SMP/MTs : MTsN 2 Simeulue Timur
 SMA/MA : SMAN 1 Sinabang
 Perguruan Tinggi: UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Demikian Riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Banda Aceh, 25 Juli 2024

Penulis

Bunga Shopania

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : SK Pembimbing Skripsi



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor:3766/Un.08/FSH/PP.00.9/2023**

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang :**
- a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
 - b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.
 - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

- Mengingat :**
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
 7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
 8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG BIMBINGAN SKRIPSI

KESATU : Menunjuk Saudara (i):

- | | |
|------------------------------------|-----------------------|
| a. Dr. Bismi Khalidin, S.Ag., M.Si | Sebagai Pembimbing I |
| b. Riadhus Sholihin, S.Sy., M.H | Sebagai Pembimbing II |

untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i):

Nama : Bunga Shopania

NIM : 200102113

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul : Analisis Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Hukum Islam dan PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang)

KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023;

KEEMPAT : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Banda Aceh
pada tanggal 08 September 2023
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM,


KAMARUZZAMAN

Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

Lampiran 2 : Surat Penelitian dari Fakultas Syariah dan Hukum



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 370/Un.08/FSH.I/PP.00.9/01/2024

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **BUNGA SHOPANIA / 200102113**

Semester/Jurusan : VIII / Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Alamat sekarang : Lorong Cempaka, Limpok, Aceh Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Studi Kasus pada PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang)**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 15 Januari 2024

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 28 Juni 2024

Hasnul Arifin Melayu, M.A.

AR - RANIRY

Lampiran 3 : surat Izin Melakukan Penelitian di PDAM Tirta Fulawan



**PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
TIRTA FULAWAN
KABUPATEN SIMEULUE**

Jalan Tgk. Mohd. Rasyidin Suka Karya, Sinabang - Telp(0550) 21444
Email: pdam.tirtafulawan@gmail.com - www.tirtafulawan.blogspot.com

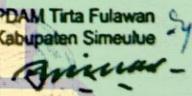
Sinabang, 29 Januari 2024

Nomor : 690/012/PDAM/2024
Sifat :
Lamp. :
Hal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa di Tempat
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Kepada Yth,
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
c/q Fakultas Syariah dan Hukum

Assalamualaikum Wr. Wb

- Sehubungan dengan maksud surat Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Syariah dan Hukum Nomor : 4881/Un.08/FSH I/PP.00.9/12/2023 tanggal 21 Desember 2023 perihal hal tersebut diatas.
- Untuk maksud tersebut benar yang namanya tersebut dibawah :
 Nama : Bunga Shopania
 NIM : 200102113
 Program Studi : S-1 Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
 Alamat : Lorong Cempaka, Limpok, Aceh Besar
 Telah melakukan Penelitian Ilmiah Mahasiswa pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Tirta Fulawan Kabupaten Simeulue dan telah selesai dilaksanakan dengan BAIK sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul "Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Fulawan Kabupaten Simeulue)".
- Demikian kami sampaikan untuk dimaklumi dan dapat dipergunakan serta terima kasih.


 PDAM Tirta Fulawan
 Kabupaten Simeulue
AHYAR SE
 Direktur


AR - RANIRY

Lampiran 4 : Dokumentasi



Wawancara dengan Direktur PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang, 10 Januari 2024



Wawancara dengan Dewi Samsia, Karyawan Administrasi dan Umum PDAM Tirta Fulawan Kota Sinabang, 09 Januari 2024



Wawancara dengan Sam, Sainul, Karyawan Keuangan dan Perencanaan PDAM
Tirta Fulawan Kota Sinabang, 09 Januari 2024

