

**ANALISIS UPAH WAKTU KERJA LEMBUR PADA PT. SUMBER ALFARIA
TRIJAYA.TBK DALAM PRESPEKTIF AKAD *IJARAH ALA AL-AMAL* DAN
DITINJAU PP NO. 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA, WAKTU
ISTIRAHAT DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

MUHAMMAD KHATAMI

NIM. 180102100

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

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
TAHUN 2023 M/1444 H**

**ANALISIS UPAH WAKTU KERJA LEMBUR PADA PT. SUMBER
ALFARIA TRIJAYA.TBK DALAM PRESPEKTIF AKAD *IJARAH ALA*
AL-AMAL DAN DITINJAU UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (SI)
dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

Oleh:

MUHAMMAD KHATAMI

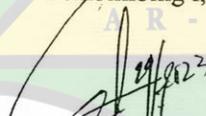
NIM: 180102100

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

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Arifin Adullah, S.H.I., M.H.
NIP 199310142019031013


Riza Afran Mustaqim., M.H
NIP 199310142019031013

**ANALISIS UPAH WAKTU KERJA LEMBUR PADA PT. SUMBER ALFARIA
TRIJAYA.TBK DALAM PRESPEKTIF AKAD *IJARAH ALA AL-AMAL* DAN
PP NO. 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTEHTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA,WAKTU
ISTIRAHAT DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

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-I)
dalam Ilmu Hukum
Ekonomi Syariah

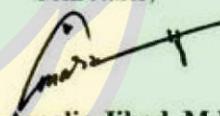
Pada Hari/Tanggal: Selasa, 01 Agustus 2023 M
14 Muharam 1445 H

di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi:

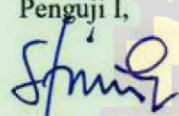
Ketua,


Arifin Adullah, S.H.I., M.H.
NIP 199310142019031013

Sekretaris,


Azka Amalia Jihad, M.E.I
NIP 199102172018032001

Penguji I,


Saifullah, Lc., MA., Ph.D
NIP 197612122009121002

Penguji II,


Riadhus Sholihin, S.Sy., MH
NIP 199311012019031014

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh


Fr. Kamaruzzaman, M.Sh
NIP. 197809172009121006



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp: 0651-7557442 Situs: www.syariah.ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Khatami
NIM : 180102100
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini:

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 dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata 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 Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 01 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Muhammad Khatami

ABSTRAK

Nama : Muhammad Khatami
NIM : 180102100
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum /Hukum Ekonomi Syari'ah
Judul : Analisis Upah Waktu Kerja Lembur Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Dalam Prespektif Akad *Ijarah Ala Al-Amal* Dan Ditinjau PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
Tanggal Sidang : 01 Agustus 2023
Tebal Skripsi : 70 Halaman
Pembimbing I : Arifin Adullah, S.H.I., M.H.
Pembimbing II : Riza Afrian Mustaqim., M.H
Kata Kunci : Upah, *Ijarah Ala Al-Amal*, PP No. 35 Tahun 2021

PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk yang berdomisili di kota Lhokseumawe ini mempunyai 30 karyawan, para karyawan ini di gaji bulanan dengan upah minimum regional (UMR). Mengacu pada peraturan ketenagakerjaan apabila pekerja melakukan kerja lembur maka pihak perusahaan harus membayar upah lembur kerja tersebut yang biasanya di bayar sekaligus dengan gaji pokok.. Pertama bagaimana praktik pemberian upah waktu kerja lembur di PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk? kedua bagaimana tinjauan akad al- *ijārah ala al-amal* dan PP No. 35 Tahun 2021 tentang praktek pemberian upah waktu kerja waktu lembur di PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk?. Metode penelitian menggunakan deskriptif analisis dengan menggunakan data primer berupa wawancara langsung ke tempat instansi terkait (*field research*) menggunakan teknik wawancara dan observasi serta penelitian kepustakaan (*library research*). Hasil penelitian menunjukkan PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk jika ditinjau pada konsep *ijarah al-amal* pembayaran upah lembur tersebut menjadi upah bulanan yang diterima para karyawannya, hal itu terjadi karena upah yang diperhitungkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk tidak dikira perharinya akan tetapi upah tersebut tetap terbayarkan, jika ditinjau PP Nomor. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Kontrak Kerja seharusnya upah lembur harian tetap harus diberikan sebagai mestinya, tetapi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk upah lembur diperhitungkan secara bulanan, pada sistem pengupahan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk memberatkan sisi para karyawan lembur dikarenakan upah lembur harian mereka tidak diberikan, hal ini melanggar ketentuan UU yang berlaku dan perusahaan dapat dikenakan sanksi pidana.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT dan segala nikmat iman, Islam, kesehatan serta kekuatan yang diberikan oleh Allah SWT atas anugerah dan nikmat yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan-Nya, maka skripsi ini dapat terselesaikan . Shalawat dan salam kepada pangkuan besar baginda Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan hingga ke alam yang terang benderang, dari alam jahiliyah hingga ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan suka cita serta mengangkat setinggi-tingginya menara tauhid dan keimanan.

Berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Upah Waktu Kerja Lembur Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Dalam Prespektif Akad Ijarah Ala Al-Amal Dan Ditinjau PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.”**. Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas-tugas dan sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana Hukum dari program Studi Hukum Ekonomi Syariah UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis telah banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik itu bantuan moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Kamaruzzaman, M.S.H selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum, Bapak Dr. Iur Chairul fahmi, MA selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah dan Bapak Dr. Khairuddin, M.Ag selaku Penasehat Akademik
2. Bapak Arifin Adullah, S.H.I., M.H. selaku pembimbing I beserta Bapak Riza Afrian Mustaqim., M.H selaku pembimbing II yang dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan pada waktu yang dijadwadllkan.

3. Kepada Bapak/Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Hukum dan seluruh civitas akademik Uin Ar Raniry Banda Aceh yang telah banyak membantu serta mencurahkan ilmunya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sejak semester awal hingga ke tahap penyusunan skripsi ini.
4. Kepada Bapak Officer PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Depo Lhokseumawe Jaelani yang telah bersedia memberikan informasi sebagai penunjang data dalam penyusunan skripsi ini.
5. Secara khusus ucapan terimakasih setulus-tulusnya penulis haturkan kepada kedua orangtua tercinta Ayahanda Dailami dan Ibunda Cut Ratna Juwita yang telah menjadi sumber penyemangat dalam hidup penulis, yang tak henti-henti terus memberikan doa-doa terbaiknya untuk kesuksesan penulis serta yang telah memberikan dukungan moril maupun materil dari pertama masuk ke perguruan tinggi hingga selesai.
6. Ucapan terima kasih kepada teman-teman terdekat kampus saya dalam menyemangati untuk proses mengejar skripsi.

Tiada harapan yang paling mulia, selain permohonan penulis kepada Allah SWT. Agar setiap kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semoga dibalas oleh Allah SWT dengan kebaikan, ganjaran, dan pahala yang setimpal. Akhirnya pada Allah jualah penulis memohon perlindungan dan pertolongan-Nya Amin ya Rabbal Alamin.

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 21 Juli 2023

Penulis

Muhammad Khatami
NIM. 180102100

TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	Ket	No	Arab	Latin	Ket
1	ا	Tidak dilambangkan		16	ط	ṭ	t dengan titik di bawahnya
2	ب	B		17	ظ	ẓ	z dengan titik di bawahnya
3	ت	T		18	ع	‘	
4	ث	ṡ	s dengan titik di atasnya	19	غ	G	
5	ج	J		20	ف	F	
6	ح	ḥ	h dengan titik di bawahnya	21	ق	Q	
7	خ	kh		22	ك	K	
8	د	D		23	ل	L	
9	ذ	Ẓ	z dengan titik di atasnya	24	م	M	
10	ر	R		25	ن	N	
11	ز	Z		26	و	W	

12	س	S		27	ه	H	
13	ش	Sy		28	ع	'	
14	ص	ṣ	s dengan titik di bawahnya	29	ي	Y	
15	ض	ḍ	d dengan titik di bawahnya				

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌ِي	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌ِو	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hau-la*

3. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اِيْ / اِيْ	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan waw	Ū

Contoh:

قال : *qāla*

رمى : *ramā*

قيل : *qāla*

يقول : *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah (ة) hidup R A N I R Y

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 katanya 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:

الاطفال روضة : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

المدينة المنورة : *al-Madīnah al-Munawwarah/
al-Madīnatul Munawwarah*

طلحة : *ṭalḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi

LAMPIRAN 2 : Surat Permohonan Kesiediaan Memberi Data

LAMPIRAN 3 : Protokol Wawancara

LAMPIRAN 4 : Bukti Wawancara

LAMPIRAN 5 : Lembar Konsul Bimbingan

LAMPIRAN 6 : Lembar Konsul Bimbingan

LAMPIRAN 7 : Daftar Riwayat Hidup

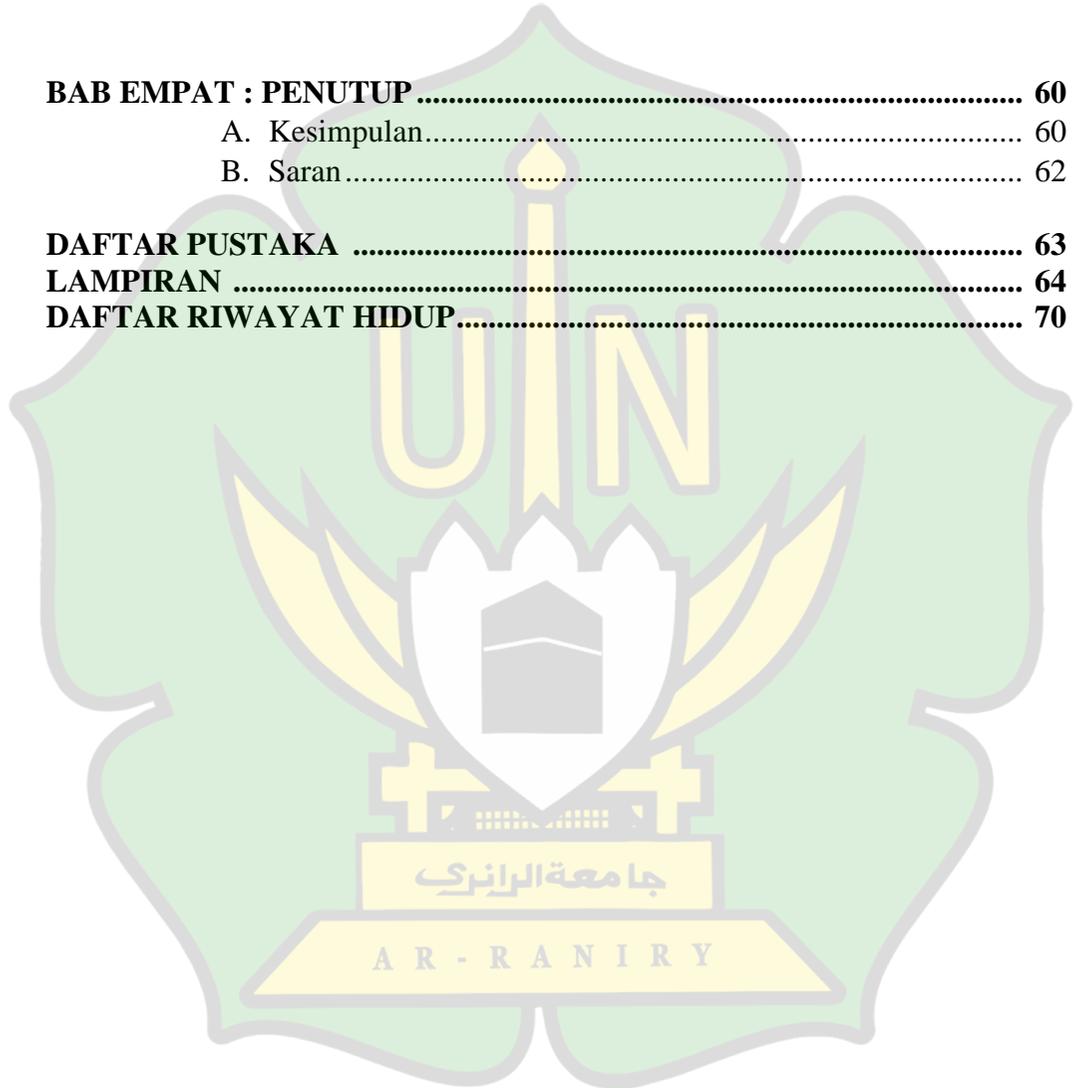


DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR ISI	xiii
BAB SATU : PENDAHULUAN	1
Latar Belakang Masalah	1
Rumusan Masalah	6
Tujuan Penelitian.....	7
Penjelasan Istilah.....	7
Kajian Pustaka	9
Metode Penelitian.....	13
Sistematika Pembahasan	18
BAB DUA : KONSEP UPAH	19
A. Pengertian <i>Ijârah ‘Ala Al-Amâl</i>	19
B. Dasar Hukum <i>Ijârah ‘Ala Al-Amâl</i>	22
C. Rukun Dan Syarat <i>Ijârah ‘Ala Al-Amâl</i>	27
D. Pengertian Upaah Dalam Hukum Positif	31
E. Upah Dalam Prespektif Hukum Ekonomi Syariah.....	37
BAB TIGA : PERJANJIAN DAN PENETAPAN UPAH WAKTU KERJA LEMBUR DI PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA.TBK	42
A. Gambaran Umum PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.....	42
B. Mekanisme Waktu Kerja Lembur Dan Pemberian Upah Waktu Kerja Lembur Di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.....	46
a. Mekanisme Waktu Kerja Lembur	46
b. Mekanisme Upah Waktu Kerja Lembur.....	48
C. Analisis Praktik Upah Waktu Kerja Lembur Menurut Akad <i>Ijârah ‘Ala Al-Amâl</i> PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja	50

a. Praktik Upah Waktu Kerja Lembur Menurut Akad <i>Ijârah</i> <i>'Ala Al-Amâl</i>	50
b. Praktik Upah Waktu Kerja Lembur Menurut PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.....	53

BAB EMPAT : PENUTUP	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	70



BAB SATU PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fitrah manusia sebagai subjek hukum tidak lepas dari berhubungan dengan orang lain. dalam kaitan ini, islam datang memberikan dasar-dasar dan prinsip-prinsip yang mengatur secara baik dalam pergaulan hidup manusia yang mesti dilalui dalam kehidupan sosial mereka.¹ Islam adalah agama yang sempurna yang mengatur segala aspek kehidupan manusia, baik yang menyangkut akidah, ibadah, akhlak, maupun *muamalah*.

Salah satu ajaran agama yang penting adalah bidang muamalah, karena muamalah adalah bagian terbesar dalam hidup manusia, sampai dalam hadist nabi saw dikatakan bahwa agama adalah muamalah.²

Muamalah berasal dari kata yang semakna dengan *mufa'alah* (saling berbuat). Kata ini, menggambarkan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dengan seseorang atau beberapa orang dalam memenuhi kebutuhan masing-masing. Dan secara etimologi itu artinya saling bertindak atau saling mengamalkan.³

Maka dapat difahami bahwa fiqh *muamalah* adalah hukum-hukum syara' yang mengatur perbuatan manusia yang digali dari dalil-dalil al-quran maupun hadist yang terperinci yang berhubungan dengan persoalan-persoalan dunia (ekonomi).diantara banyaknya bentuk muamalah salah satunya yaitu ijarah (upah).

Al-ijarah merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak, atau menjual jasa, dan lain-lain. *Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti upah, sedangkan pengertian umum *ijarah* yaitu membayar upah atas pemanfaatan

¹Harun, *Fiqh Muamalah* (Surakarta: Muhammadiyah University press,2007), hlm. 1.

²*Ibid*

³Abdul Rahman Ghazaly, Ghufron Ihsan, Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalah* (Jakarta:Prenamedia Group,2010), hlm. 3.

sesuatau benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas.⁴

Secara terminologi, ada beberapa definisi *al-ijarah* yang dikemukakan para ulama fiqih. Ulama hanafiyah mendefinisikannya dengan “transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan”. Sedangkan syafi’iyah menjelaskan ijarah adalah akad suatu manfaat tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan kompensasi atau imbalan tertentu. Malikiyah mengatakan, ijarah adalah perpindahan kepemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu kompensasi tertentu. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka *al-ijarah* bisa di artikan sebagai akad pemidahan hak pakai atas barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan (upah sewa), yang tidak diikuti oleh pemindahan hak milik atas barang yang di sewa.⁵ *Ijarah* terbagi dua macam yaitu : *ijarah* atas manfaat barang dan ijarah atas pekerjaan disebut dengan *ijârah ‘ala al-amal*

Ijarah yang bersifat pekerjaan atau disebut juga upah-mengupah. Dalam ijarah ini objek akadnya amal atau pekerjaan seseorang. dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Al-ijarah* seperti ini, hukumnya boleh bilamana jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, tukang salon, dan tukang sepatu.⁶

Dalam *ijârah ‘ala al-amal* setiap orang yang menjual jasanya harus menerima upah sebagai imbalan dari apa yang telah ia lakukan. Upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan

⁴ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Arjasa Pratama, SukaBumi, 2020), hlm. 30.

⁵ Harun, *Fiqh Muamalah...*, hlm .122.

⁶ Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muammalah Dari Klasik Hingga Kontemporer* (UIN-Maliki Press, 2018), hlm . 56.

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

Sedangkan dalam peraturan pemerintah nomor 5 tahun 2003 menjelaskan terkait dengan upah, yang berbunyi “upah memiliki pekerja yang di terima dan dinyatakan dalam format uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan di tetapkan dan dibayarkan berdasarkan pendapat suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya”.⁷

Islam sangat memperhatikan masalah akad (kontra kerja), termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah di perjanjikan yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya.

Upah dalam Bahasa arab di sebut al-ujrah. Dari segi Bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.⁸ Ada juga ulama yang berpendapat, bahwa upah itu harus dibayar dalam bentuk mata uang yang berlaku dalam sebuah negara.⁹

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Dalam hal ini di tegaskan di dalam al-quran: “kamu tidak bisa menganiaya dan tidak (pula) dianiaya “(Q.S.Al-Baqarah: 279).¹⁰

⁷ Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muammalah Dari Klasik Hingga Temporer...*, hlm .57.

⁸ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Islam...*, hlm .7.

⁹ Enceng Lip Syaripudin ,”Upah Yang Ditanggung kan Dalam Konsep Ekonomi Islam”,*Jurnal NARATAS*, Vol. 01; No. 01; (2018;8-14),hlm. 11.

¹⁰ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam ...*, hlm .11.

Ayat di atas menegaskan dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, pemberi kerja harus memberikan hak si penerima kerja dan penerima kerja harus menjalankan kewajibannya. Sehingga tidak terjadi tindakan anianya terhadap orang lain dan juga tidak merugikan pihak lainnya.

Dalam melakukan pekerjaan adakalanya kejar target yang biasanya target tersebut tidak cukup dikerjakan dalam waktu yang telah disepakati oleh pihak pemberi kerja dan pihak penerima kerja, dalam hal ini biasanya pengusaha atau pemberi kerja akan meminta kepada penerima kerja untuk kerja lembur agar bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut tepat waktu.

Di dalam pasal 77 ayat 1 UU no 13 tahun 2003 ketenagakerjaan diatur mengenai waktu dan upah lembur, dijelaskan bahwa upah lembur ialah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu pada istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah. Tidak sampai disitu pemerintah juga mengatur kapan upah lembur pekerja harus di bayarkan, mengacu pada pasal 32 ayat (1) peraturan pemerintah No.35/2021 yang menyebutkan perhitungan upah kerja lembur didasarkan pada upah bulanan, dapat ditafsirkan upah kerja lembur tersebut dibayarkan bersamaan dengan pembayaran upah bulanan.¹¹

Membaca dan menafsirkan undang-undang ketenagakerjaan di atas dapat disimpulkan negara memberi solusi kepada pemberi kerja agar produktifitas dapat berjalan dengan stabil dan tepat waktu. Melalui adanya UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di dalam pasal 77 ayat 1 yang mengatur tentang waktu kerja lembur dengan catatan kedua belah pihak yaitu pengusaha dan buruh sama-sama menyetujui kesepakatan yang telah dibuat. Dan untuk menghindari kekuatan absolute yang ada pada pengusaha, pemerintah mengatur bagaimana

¹¹ Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

mekanisme sistem pengupahan pada upah lembur dan kapan harus dibayarkan agar para buruh tidak mengalami ketidakadilan dalam kesepakatan yang telah dibuat bersama-sama.

Namun pada praktik di lapangan tidak terjadi semudah yang di harapkan oleh pemerintah dalam mengatasi ketidakadilan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Masih banyak para oknum pengusaha yang memanfaatkan posisinya sebagai orang yang absolute dalam status hubungan para pemberi kerja dan penerima kerja dengan berbagai macam alasan.

Dalam kasus ini yang terjadi pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk yang beralamat di jalan elak, Desa jeulikat, Kecamatan Blang Mangat, kota Lhokseumawe. Menjadi karyawan alfamart yang bekerja di bagian helper (Gudang) membuat mereka harus bekerja lembur tiap harinya. Hal ini dikarenakan mekanisme mereka sebagai peranan paling penting di dalam perusahaan ritel, tugas helper disini menerima barang dari pabrik lalu menyiapkan barang untuk diantarkan ke tiap-tiap toko alfamart yang ada di wilayah kerja mereka. Karena permintaan toko yang selalu banyak dengan jumlah karyawan yang terbatas mereka tidak sanggup untuk memenuhi target tersebut, para pekerja diminta kerja lembur sehari 3 jam dan seminggu 15 jam dalam hitungan 5 hari kerja dalam seminggu agar target terpenuhi.

PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk yang berdomisili di kota Lhokseumawe ini mempunyai 30 karyawan, para karyawan ini di gaji bulanan dengan upah minimum regional (UMR). Mengacu pada peraturan ketenagakerjaan apabila pekerja melakukan kerja lembur maka pihak perusahaan harus membayar upah lembur kerja tersebut yang biasanya di bayar sekalian dengan gaji pokok. Akan tetapi yang terjadi dikasus ini upah lembur hanya di bayarkan apabila karyawan bekerja lembur pada hari-hari perayaan besar atau tanggal merah yang di tetapkan oleh pemerintah, kerja lembur yang di kerjakan pada hari-hari biasa tidak dibayar dengan alasan perusahaan ingin melihat seberapa besar loyalitas karyawan kepada

perusahaan tersebut.¹² Praktik upah mengupah ini tidak sesuai dengan yang diajarkan oleh islam dan melanggar UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karena adanya ketidakadilan yang merugikan satu pihak yang mana sudah menjadi tanggung jawab perusahaan untuk membayarkan upah lembur para pekerja.

Islam sendiri telah memberikan solusi terkait bagaimana kelayakan dalam pemberian upah yaitu dengan cara memberikan upah dengan adil dan layak. Adil yang dimaksud dengan memberikan upah yang sesuai dengan kontrak kerja atau kesepakatan yang telah di sepakati kedua belah pihak dan islam sendiri tidak merinci terkait upah pekerja akan tetapi islam mengajarkan kalau upah yang layak itu harus bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari nya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan yang berkaitan dengan “Analisis waktu kerja lembur pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk dalam prespektif akad ijarah ala al-amal dan ditinjau UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”. Hal ini didasari karena adanya satu pihak yang dirugikan.

B. Rumusan Masalah

Setelah penulis memaparkan latar belakang di atas dapat ditarik beberapa pokok permasalahan yang perlu dibahas dan dikaji nntinya dalam penelitian skripsi ini, pokok permasalahan tersebut dapat dirumuskan dalam beberapa bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana praktik pemberian upah waktu kerja lembur di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk ?
2. Bagaimana tinjauan akad al- *ijarah ala al-amal* dan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Pemutusan Kontrak

¹² Hasil wawancara Dengan Zulfikar, Karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Pada Tanggal 24 April 2022 *Via Whatsapp*

Kerja dalam praktek pemberian upah waktu kerja waktu lembur di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian dalam penulisan karya ilmiah ini berdasarkan rumusan masalah di atas adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana praktek upah waktu kerja lembur di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk.
2. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan akad *al- ijarah ala al-amal* dan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Pemutusan Kontrak Kerja dalam praktek pemberian upah waktu kerja waktu lembur di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk.

D. Penjelasan Istilah

Untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis menjelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini, sehingga dapat terhindar dari penafsiran yang salah dan kesalahpahaman dalam memahami penelitian ini. Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Analisis

Menurut KBBI Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.¹³ Analisis dapat juga diartikan sebagai kegiatan memecahkan dan menguraikan suatu informasi atau keadaan menjadi komponen-komponen yang lebih kecil sehingga lebih mudah dimengerti.

¹³ Kamus Besar Indonesia (KBBI), *Pengertian Analisis*, Diakses Pada Tanggal 25 April 2022 Dari Situs: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/analisis>

2. Upah

Dilihat pada peraturan pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah. Dalam hal tersebut menurut ketentuan pasal 1huruf (a) PP no.8 tahun 1981, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun untuk keluarganya.¹⁴

3. Waktu kerja lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (minggu) untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.¹⁵

4. Tinjauan

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia kata tinjauan berasal dari kata tinjau yang berarti melihat, menjenguk, memeriksa dan meneliti untuk kemudia menarik kesimpulan. Melihat dari KBBI dapat disimpulkan tinjauan adalah hasil dari kegiatan meninjau, pandangan, pendapat (sesudah menyelidiki atau mempelajari) pada berbagai macam karya ilmiah yaitu

¹⁴ Enceng Lip Syaripudin ,”Upah Yang Ditangguhkan Dalam Konsep Ekonomi Islam”...,hlm.11.

¹⁵ Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

laporan penelitian, skripsi, tesis, disertasi, surat pembaca, laporan kasus, laporan tinjauan dan resensi.¹⁶

5. Akad *ijarah ala al-amal*

Ijârah merupakan suatu kegiatan berupa transaksi sewa-menyewa barang atau jasa yang dilakukan oleh dua pihak dalam jangka waktu tertentu dan diikuti dengan pembayaran.¹⁷ Untuk transaksi sewa-menyewa dalam hal jasa untuk melakukan suatu pekerjaan dinamakan dengan *ijârah ‘ala al-amâl*.

6. Hukum ketenagakerjaan/perburuhan

Hukum ketenagakerjaan/perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan tersebut dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang bersangkutan paut dengan hubungan kerja.¹⁸ Dalam pengertian tersebut hubungan kerja tidak hanya mengatur mereka yang terkait pada hubungan kerja saja, melainkan termasuk juga peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja.

E. Kajian Pustaka

Penelitian ini membahas tentang “Analisis upah waktu kerja lembur di lihat dari tinjauan akad *ijarah ala al-amal* dan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Pemutusan Kontrak Kerja” judul ini secara umum telah dibahas oleh penelitian sebelumnya namun secara khusus memiliki perbedaan karena variable penelitian ini memfokuskan pembahasan tentang upah waktu kerja lembur yang ditinjau dari akad *ijarah ala al-amal* dan UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang secara karakteristik dan

¹⁶ Kamus Besar Besar Indonesia (KBBI), *Pengertian analisis*, Diakses pada tanggal 27 april 2022 dari situs: <https://kbbi.kemdikbud.go.id>

¹⁷ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kencana, 2019), Cet.ke-5. hlm. 245.

¹⁸ Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan* (jakarta, mei 2015), hlm.10

objektivitasnya berbeda dengan penelitian sebelumnya dan penulis akan menjelaskan perbedaan antara skripsi ini dengan penelitian lainnya, yaitu sebagai berikut :

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Julianti Nugraheni, mahasiswa prodi manajemen fakultas ekonomi universitas widya dharma klanten dengan judul “pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Intan pariwisata “ skripsi ini ditulis dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kerja lembur terhadap kinerja karyawan PT. Intan pariwisata dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Intan Pariwisata. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kerja lembur dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT.Intan Pariwisata, karena jika lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang lengkap kinerja karyawan akan bertumbuh serta lebih bersemangat dalam mengerjakan kerja lembur.¹⁹ Berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana praktek upah waktu kerja lembur yang ditinjau dari akad *ijarah ala al-amal* dan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Pemutusan Kontrak Kerja.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Redjki Sakti Restyawan, mahasiswa prodi manajemen fakultas ekonomika dan bisnis universitas Kristen satya wacana salatiga dengan judul “manfaat dan dampak system kerja lembur dalam persepsi organisasi dan karyawan PT.Nuanza Porcelain “ skripsi ini ditulis dengan tujuan untuk mengetahui tujuan karyawan ingin mengikuti prosedur kerja lembur dari perusahaan dan untuk mengetahui dampak kerja lembur bagi perusahaan yang menerapkan kerja lembur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa alasan karyawan ingin mengikuti prosedur kerja lembur untuk menambah penghasilan bulanan, menambah pengalaman, menambah teman atau relasi,dan ingin menyelesaikan pekerjaan yang belum sempat di selesaikan pada jam kerja normal.

¹⁹ Julianti Nugraheni, “Pengaruh Kerja Lembur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Intan pariwisata”. *Skripsi* (Klanten: Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klanten, 2019)

Sedangkan hasil penelitian dampak kerja lembur bagi perusahaan yaitu dapat terselesaikannya pekerjaan yang belum selesai di jam kerja kantor, mengoptimalkan alat dan meningkatkan efisiensi untuk mengejar keuntungan perusahaan.²⁰ Berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan, disini penulis lebih memfokuskan pada praktek upah waktu kerja lembur yang dilihat dari ditinjau akad *ijarah ala al-amal* dan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Pemutusan Kontrak Kerja.

Ketiga, jurnal yang di tulis oleh Cut Mirna, Syahrizal Abbas dan Saifuddin Sa'dan, dosen universitas uin ar-raniry banda aceh dengan judul "sistem pengupahan dalam *ijarah* (studi terhadap upah pekerja traktor pemotong padi pada usaha pelayanan jasa alsintan sejahtera pulo panjoe kec. Glumpang baro kab. Pidie)" jurnal ini di tulis dengan tujuan untuk mengetahui sistem penetapan besaran upah jasa pekerja traktor pemotong padi pada usaha pelayanan jasa alsintan (UPJA) sejahtera dan bagaimana praktik pengupahan pekerja traktor pemotong padi pada usaha pelayanan jasa alsintan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem penentuan besaran upah bagi pekerja traktor pemotong padi di usaha pelayanan Jasa Alsintan (UPJA) sejahtera ditentukan berdasarkan kondisi lapangan dan keterampilan kerja. Agen mendapatkan upah yang lebih tinggi daripada *driver* dan *kernet* karena posisi agen sebagai mitra kerja desa tempat UPJA Sejahtera memotong padi bekerja sama dengan (UPJA) Sejahtera dan Pengupahan Usaha Pelayanan Jasa Alsintan (UPJA) Sejahtera terhadap pekerja traktor pemotong padi belum sesuai dengan hukum islam. Hal ini dikarenakan pihak (UPJA) telah melakukan penangguhan pembayaran upah yang tidak sesuai perjanjian sebelumnya. Demikian pula, hal ini mengandung unsur kezaliman dan merugikan salah satu pihak yaitu pekerja.²¹

²⁰ Rediki Sakti Restyawan, "Manfaat dan Dampak Sistem Kerja Lembur Dalam Persepsi Organisasi dan Karyawan(studi kasus pada perusahaan PT. Nuanza Porcelain)".*skripsi*, (Salatiga: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, 2019)

²¹ Cut Mirna, Syahrizal Abbas & Saifuddin Sa'dan, "Sistem Pengupahan Dalam *ijarah* (Studi Terhadap Upah Pekerja Traktor Pemotong Padi Pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan

Berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana praktek upah waktu kerja lembur yang ditinjau dari akad *ijarah ala al-amal* dan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Pemutusan Kontrak Kerja.

Keempat, skripsi yang ditulis oleh Ria Adhoniawati, mahasiswa prodi akuntansi fakultas ekonomi universitas sanata dharma Yogyakarta dengan judul “ hubungan antara kerja lembur dengan produk rusak dan produktivitas tenaga kerja pada pabrik garmen mulia sandang magelang “ skripsi ini ditulis dengan tujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya korelasi positif antara kerja lembur dengan produk rusak pada pabrik mulia sandang dan untuk mengetahui ada dan tidaknya korelasi positif antara kerja lembur dengan produktivitas tenaga kerja pada pabrik mulia sandang. Hasil dari peneitian ini menunjukkan bahwa kerja lembur tidak berkolerasi positif dengan tingkat kerusakan produk ini disebabkan karena tidak ada pemisahan antara produk rusak antara jam kerja lembur dengan jam kerja normal didukung dari korelasi antara produk rusak dengan total jam kerja adalah positif dan signifikan sehingga peningkatan produk rusak berkolerasi positif dengan jumlah jam kerja yang di pakai oleh mulia sandang. Sedangkan hasil perhitungan koefisien korelasi anantara kerja lembur dengan produktivitas tenaga kerja menyatakan bahwa kerja lembur berkolerasi positif dengan produktivitas tenaga kerja.²² Berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana praktek upah waktu kerja lembur yang ditinjau dari *ijarah ala al-amal* dan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Pemutusan Kontrak Kerja.

Kelima, skripsi ini ditulis oleh Nurudin Yunus, mahasiswa prodi hukum fakultas hukum unversitas islam Indonesia Yogyakarta dengan judul

Sejahtera Pulo Panjoe Kec.Glumpang Baro Kab.Pidie)”, *Jurnal* (Banda Aceh : Universitas Uin Ar-raniry)

²² Ria Adhoniawati, ”Hubungan Antara Kerja Lembur Dengan Produk Rusak Dan Produktivitas Tenaga Kerja(Studi Kasus Pada Pabrik Garmen Mulia Sandang Magelang) “. *skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta: 2010)

“perlindungan hak pekerja atas upah lembur kerja yang layak di kabupaten Klanten “skripsi ini ditulis dengan tujuan mengetahui praktik pemberian upah lembur terhadap pekerja di perusahaan UD. Bintang jaya utama, UD.Lancar jaya dan CV. Adhi mulya di kabupaten Klanten. Dan mengetahui peran pemerintah dalam penegakan peraturan perundangan dalam penemuan hak atas upah lembur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa upah lembur yang diberikan perusahaan kepada para pekerja belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dikarenakan praktek pemberian upah lembur dari perusahaan masing-masing memiliki system pembayaran upah lemburnya sendiri, namun masih tidak didasari dengan aturan yang telah tercantum di dalam UU ketenagakerjaan. Dan pemerintah masih belum mampu menjalankan tugas dan wewenangnya dalam menegakkan undang-undang ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak pekerja masyarakat kabupaten klanten.²³ Berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana praktek upah waktu kerja lembur yang ditinjau dari akad *ijarah ala al-amal* dan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Pemutusan Kontrak Kerja.

F. Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk mendapatkan pemecahan permasalahan secara ilmiah dalam suatu riset sehingga masalah tersebut dapat dianalisis secara ilmiah dengan pola yang telah disistematisasi secara logis dari fakta-fakta empiriknya serta menggunakan yuridis formal sebagai pendekatan risetnya.

Di dalam penelitian ini diperlukan adanya beberapa teori untuk membantu memilih salah satu metode yang paling relevan terhadap permasalahan yang diajukan. Dalam rangka mencari jawaban atas permasalahan yang penulis ajukan

²³ Nurudin Yunus, “Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (studi pengupahan di kabupaten klanten)”.*skripsi*, (Yogyakarta:Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta: 2017)

pada rumusan masalah, maka metode penelitian menjadi aspek yang sangat penting guna memperoleh data yang relevan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan normatif sosiologis yaitu penelitian yang mengkaji tentang implementasi dari suatu ketentuan hukum islam secara empiris/sosiologis dengan jelas pada objeknya. Pada pendekatan penelitian ini merupakan penelitian hukum yang menggunakan data skunder sebagai data awal, kemudian dilanjutkan dengan data primer yang dilakukan dilapangan guna mendapatkan keefektifan suatu hukum dan penelitian yang akan dicari penyebab dan permasalahannya. Pengumpulan data yang diperoleh melalui studi pustaka dan wawancara yang berkaitan dengan perlindungan konsumen dalam transaksi jual beli *online* melalui media *Instagram*. Penelitian ini dapat mengungkapkan permasalahan-permasalahan yang ada dibalik pelaksanaan dan penegakan hukum.

2. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Menurut Supardi dalam bukunya *Ekonomi dan Bisnis* bahwa penelitian deskriptif adalah jenis penelitian ini dilakukan pada taraf atau kadar kajian dan analisis semata-mata ingin menetapkan suatu gejala/pertanda dan keadaan sebagaimana adanya. Hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil semata-mata menggambarkan dan memaparkan suatu gejala ataupun peristiwa yang terjadi seperti apa adanya.²⁴

3. Sumber Data

²⁴ Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UII Press, 2005), hlm. 27.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Data primer yaitu jenis data yang diperoleh dan diteliti dari sumber utamanya (sumber asli) dan merupakan data murni yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan secara langsung yang masih membutuhkan pengolahan kembali oleh peneliti.²⁵ Data primer yang diperoleh dari penelitian ini merupakan hasil wawancara langsung dengan sumber utama yaitu dengan karyawan PT. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

b. Data Sekunder

Data skunder merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data yang telah ada. Selanjutnya dilakukan proses analisa terhadap data tersebut sesuai dengan tujuan penelitian. Data skunder dalam penelitian ini adalah bahan pendukung seperti (*library research*)²⁶ buku-buku kepustakaan yang berkaitan dengan judul penelitian, skripsi, jurnal, artikel dan dokumen lainnya. Data skunder merupakan data pendukung bagi data primer yang diharapkan sebagai pelengkap data penelitian.²⁷

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan untuk memperoleh semua informasi. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, di antaranya:

a. Wawancara (*Interview*)

²⁵ Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 122.

²⁶ *Library research* adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitiannya.

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 225.

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung. Dalam wawancara terjadi interaksi komunikasi antara pihak peneliti selaku penanya dan responden selaku pihak yang diharapkan memberikan jawaban.²⁸ Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan wawancara dengan salah satu pihak karyawan PT. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pemberian atau pengumpulan data dari hasil keterangan seperti gambar. Dalam penelitian ini, pengambilan data dilakukan dengan kamera Smartphone dan Internet.

c. Pengamatan (Observasi)

Observasi atau pengamatan yang penulis lakukan dengan pengamatan secara teliti terhadap objek penelitian dan sistematis.²⁹ Observasi yang penulis lakukan dengan cara mengamati objek penelitian berupa *ijarah ala al-amal* dan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Pemutusan Kontrak Kerja.

5. Instrument Pengumpulan Data.

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan teknik wawancara adalah buku tulis, pulpen, alat perekam untuk mencatat serta merekam keterangan-keterangan yang disampaikan oleh pihak informan serta data/keterangan yang berkaitan dengan topik pembahasan.

²⁸ Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 136.

²⁹ Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UII Press, 2005), hlm. 27.

6. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data dalam suatu uraian dasar yang keseluruhan ini bertujuan untuk menemukan suatu jawaban sebagai tujuan dari penelitian. Sehingga menghasilkan data yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan. Untuk melakukan analisis data dibutuhkan tahapan-tahapan sebagai berikut:

a. Klarifikasi Data

Klasifikasi data ini dilakukan untuk memilah dan mengelompokkan data sehingga data-data tersebut dapat diketahui sumber primer dan sumber sekunder. Demikian juga data yang diperoleh melalui interview ataupun melalui observasi.

b. Penelitian Data

Seluruh data yang telah dikumpulkan harus dilakukan penilaian agar diketahui tingkat akurasi dan objektivitasnya, sehingga dengan penilaian tersebut akan lebih memudahkan proses analisis data.

c. Interpretasi Data

Interpretasi data penulis lakukan sebagai tahapan akhir dari analisis data. Pada interpretasi data ini penulis melakukan penafsiran dan pembahasan terhadap semua informasi yang telah terkumpul. Sehingga diketahui tingkat validitas data.

7. Pedoman penulisan

Pedoman pada penulisan karya ilmiah ini yaitu adalah buku panduan penulisan skripsi yang diterbitkan oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh Tahun 2019, serta diiringi pula dengan pedoman Al-qur'an dan hadis serta terjemahannya. Dengan adanya pedoman penulis akan menyusun hasil penelitian yang dirangkum dalam

sebuah karya ilmiah sehingga pembaca mudah dalam memahami maksud, alur dan tujuan dalam karya ilmiah ini.

G. Sistemika Pembahasan

Dalam mempermudah pemahanaman dalam peneltian ini maka peneliti menjabarkan penelitian ini secara sistematis ke dalam 4 bab, yaitu :

Bab satu merupakan bagian pendahuluan yang berisi tentang uraian latar belakang sebagai dasar permasalahan, kemudian rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian Pustaka sebagai informasi bahwa permasalahan yang akan diteliti dalam penulisan ini belum di teliti oleh orang lain, selanjutnya metode penelitian yang akan membantu penelitian ini untuk mendapatkan informasi, dan diakhiri dengan sistematika pembahasan sebagai urutan terakhir dalam penyusunan Bab satu ini.

Bab dua merupakan landasan teoritis yang akan membahas mengenai pengertian dan dasar hukum *ijarah ala al-amal* dan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Pemutusan Kontrak Kerja dalam perspektif hukum ekonomi syariah.

Bab tiga merupakan bab hasil peneltian data yang mencakup gambaran umum mengenai *PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk*, kemudian membahas tentang mekanisme dalam praktik pemberian upah yang di gunakan dalam *upah waktu kerja lembur*, juga mengenai perhitungangan *upah waktu kerja lembur* yang sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Pemutusan Kontrak Kerja dan yang terakhir akan membahas mengenai praktik upah waktu kerja lembur yang di tinjau dari akad *ijarah al-amal* dan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Pemutusan Kontrak Kerja.

Bab empat merupakan penutup dari pembahasan penelitian yang berisi tentang kesimpulan dari seluruh pembahasan yang terdapat dalam skripsi ini, serta saran yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB DUA KONSEP UPAH

A. Pengertian Dan Dasar Hukum *Ijarah Ala Al- Amal*

Dalam islam sewa menyewa dikenal dengan istilah *ijārah*, yang berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-‘iwaḍ* (ganti).³⁰ Istilah *ijarah* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai upah atau sewa yang diberikan kepada seseorang setelah bekerja sama sesuai dengan hukum Islam.³¹ Konsep *ijārah ala al-amāl* berhubungan dengan persoalan upah atau jasa atau dengan kata lain membalas, upah, sewa, atau ganjaran.

Secara etimologi *ijarah* adalah bentuk mashdar dari kata *ajara-ya'jiru*, yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. *Al-ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. *Al-ajru* makna dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materil maupun imaterial.³²

Dalam hal ini para ulama sudah bersepakat bahwa menyewa barang atau memberi upah kepada penyedia jasa dalam syarat dan batas waktu tertentu yang telah disepakati kedua belah pihak (*ijarah*) yaitu perbuatan yang di perbolehkan dalam syariat islam.

Adapun beberapa pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ulama, sebagai berikut :

- a. Menurut Imam Syafi'i, *ijarah* adalah akad terhadap suatu manfaat yang mengandung maksud tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.³³

³⁰ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, Jilid 13, Cet-3, (Terj. Kamaruddin A. Marzuki dkk.), (Bandung: Al-Ma'arif, 1993), hlm.15.

³¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hlm. 476

³² Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm.101.

³³ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, alih bahasa Abdul Hayyie al-Kattani, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm.387.

- b. Golongan Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikan *ijarah* sebagai kepemilikan manfaat atas sesuatu yang bersifat mubah (dibolehkan), dalam periode waktu tertentu dengan imbalan (bayaran) tertentu.³⁴
- c. Menurut Sayyid Sabiq, *ijarah* ialah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan suatu kompensasi (imbalan)”.³⁵
- d. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie, *ijarah* merupakan akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan.
- e. Abi Yahya Zakaria Al-Anshary, mendefinisikan *ijarah* adalah memiliki atau mengambil manfaat suatu barang dengan memberikan imbalan dan dengan syarat tertentu.
- f. Menurut Amir Syarifuddin *ijarah* secara sederhana diartikan dengan “transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu”.

Manfaat sendiri terkadang mempunyai prespektif yang berbeda, seperti halnya mengambil manfaat dari seseorang dengan jasa nya. Seperti menyewa jasa seorang insiyur untuk mengambil manfaatnya, dengan itu si penyewa jasa bisa membangun rumah dengan bentuk impiannya sendiri. Ada juga mengambil manfaat dari suatu barang seperti menyewa rumah untuk di tepati dalam batas waktu tertentu dan dengan upah yang telah disepakati di awal.

Wahbah al-Zuhaili menjelaskan *ijarah* yaitu *bai' al-manfah* yang berarti jual beli manfaat.³⁶

Jumhur ulama *fiqh* berpendapat bahwa *ijārah* adalah menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaatnya bukan bendanya. Oleh karena itu, mereka melarang menyewakan pohon untuk diambil buahnya, domba untuk

³⁴ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah*, (Jakarta, Kencana, 2019), hlm. 115

³⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah, alih bahasa Mujahidin Muhayan*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2009), hlm. 145

³⁶ Ruslan Abdul Ghofur, “Konstruksi Akad Dalam Pengembangan Produk Perbankan Syariah Di Indonesia”. *Jurnal al-Adalah*, Vol XII, (Juni 2015), hlm. 497.

diambil susunya, sumur untuk diambil airnya, dan lain-lain, sebab semua itu bukan manfaatnya, tetapi bendanya.³⁷

Di dalam bukunya Saleh Fauzan 'Fiqh Sehari-hari' mengatakan *ijarah* ialah akad atas manfaat yang dibolehkan, yang berasal dari benda tertentu atau yang disebutkan ciri-cirinya, dalam jangka waktu yang diketahui, atau akad atas pekerjaan yang diketahui, dengan bayaran yang diketahui.³⁸

Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, *ijarah* adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran. *ijarah* dapat juga diartikan dengan *lease contract* dan juga *hire contract*, karena itu *ijarah* dalam konteks perbankan syariah adalah suatu *lease contract*. *Lease contract* adalah suatu lembaga keuangan menyewakan peralatan (*equipment*), contohnya seperti sewa-menyewa properti, dll.³⁹

Akad sewa barang dan jasa (*ijarah*) tidak gugur apabila meninggalnya salah satu pihak yang mengikat kontrak. Akad ini gugur apabila barang yang di sewa mengalami kerusakan. Selanjutnya, penyewa barang tidak menanggung resiko atas kerusakan barang yang disewa kecuali karena melampaui batas dalam penggunaannya.⁴⁰

Melihat beberapa definisi di atas tentang *ijarah* maka dapat disimpulkan *ijarah* adalah menyewa barang atau mengupah jasa, Hal ini dibolehkan jika manfaatnya dapat diperkirakan dari segi waktu yang digunakan atau dari pekerjaan yang di hasilkan, jika dalam akad sewa barang atau upah pekerja tidak disebutkan waktu pembayarannya, setelah barang selesai dimanfaatkan atau pekerja merampungkan pekerjaannya, biaya sewanya atau upahnya harus segera di bayarkan. Kecuali dalam akad tersebut ada perjanjian kedua belah pihak untuk membayar biaya sewa atau upah dalam batas waktu tertentu.

³⁷ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 122.

³⁸ Saleh Fauzan, *Fiqh Sehari-hari*, (Jakarta: Gema Insani, 2005), hlm. 482

³⁹ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, hlm. 247

⁴⁰ Musthafa Dib Al-Bugha, *ringkasan fiqh mazhab syafii*, (jakarta selatan : Mizan Publika, 2017), hlm. 322.

B. Dasar Hukum

Dasar hukum adalah sesuatu yang mendasari lahirnya sesuatu atau sesuatu panduan untuk masalah yang akan dipecahkan. Hukum tentang *ijārah* banyak ditemukan dalam teks-teks al-quran dan Sunnah Nabi Muhammad dan juga dapat ditelaah dalam penjelasan dalam *ijma'* dan *qiyas* para ulama fikih. Semuanya adalah dasar hukum islam untuk menentukan halal atau haram, diperbolehkan atau tidak, serta pembenaran atau larangan sesuatu tindakan hukum dalam syariat.

Setiap pekerjaan yang dilakukan secara baik dan halal, maka hukum perjanjiannya juga halal. Menurut pandangan islam asal hukum akad *ijarah ala al-amal* adalah mubah (dibolehkan) apabila dilaksanakan dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh syariat.⁴¹

Bolehnya dasar hukum *ijarah ala al-amal* tersebut berorientasi pada beberapa ayat al-quran dan hadist nabi Muhammad saw .

1. Dalil-dalil Al-Qur'an

Dalam surat At-talaq ayat 6 disebut tentang kewajiban seorang suami untuk memberikan upah terhadap isteri ataupun orang lain yang telah menyusui anaknya.

Firman Allah Swt :⁴²

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلًا فَلَا تُنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ وَأُمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسَرِّضْ لَهَا أُخْرَىٰ

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para isteri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah di talaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu Maka berikanlah

⁴¹ Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqih*, (Bogor: Kencana, 2003), hlm.217

⁴² QS. At - Thalaq (65): 6.

kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”. (Q.S At-Talaq ayat: 6).

Menurut Tafsir Al-Ahkam, Ayat di atas menjelaskan tentang tempat tinggal perempuan itu selama dia menunggu itdah yaitu hendaklah di tinggalkan di tempatmu sendiri atau tempat lain yang dapat kamu ikhtiarkan (usahakan) dan apabila perempuan yang telah kamu ceraikan itu menyusukan anakmu maka berikanlah upah kepada mereka atas kerjanya menyusukan itu dengan upah yang seharusnya. Hal ini dimusyawarahkan dengan perempuan itu bagaimana cara penyelenggaraan penyusuan anakmu itu, dan apabila pihak laki-laki merasa keberatan anaknya disusukan oleh ibu anak itu karena ibunya menderita penyakit menular atau ibu anak itu tidak suka menyusukan anaknya maka anak itu boleh disusukan oleh orang lain dan biayanya ditanggung oleh pihak laki-laki. Begitu juga andai kata laki-laki tidak mampu membelanjai penyusuan itu, wajib juga bagi ibu untuk menyusukan anaknya.⁴³

Dalam firman Allah di atas telah memberikan gambaran mengenai dasar hukum terhadap perbuatan transaksi *ijarah ala al-amāl* boleh memperkerjakan seseorang dan orang yang dipekerjakan tersebut harus diberikan upah sesuai dengan yang telah dikerjakannya dalam melaksanakan akad antara satu sama lain.

Demikian pula dengan firman Allah Swt dalam surat al-Qasas ayat 26, sebagai berikut :⁴⁴

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil

⁴³ Syekh Abdul Halim Hasan, *Tafsir Al-Ahkam*, Cet I, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 611.

⁴⁴ Q.S Al- Qasas (28): 26.

sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”(QS.al-Qasas: 26)

Ayat di atas dapat dijadikan dalil bolehnya pengupahan atau memperkerjakan orang karena dalam ayat tersebut menceritakan bahwa nabi Musa dijadikan sebagai orang pekerja mengurus ternak dan mendapatkan upah. Kebolehan pengupahan bukan hanya pada zaman nabi Muhammad saja tapi telah dipraktekkan juga oleh nabi Musa pada masanya. Dalam ayat tersebut juga dapat dipahami bahwa orang yang dijadikan sebagai pekerja atau orang yang kita sewa jasanya itu sebaiknya adalah orang yang mahir dalam bidangnya juga orang yang punya akhlak mulia juga bisa dipercaya.⁴⁵

Ayat tersebut bercerita tentang saat Musa berjalan mengarah ke Madyan, meninggalkan Fir'aun dan kaumnya, ia berdoa kepada Rabb agar diberi tahu jalan, “Allah Swt memberinya karunia dan menuntunnya menuju Madyan. Jalan yang ditempuhnya itu adalah jalan raya yang biasa dilalui orang menuju Madyan timbul lah harapan bahwa ia tidak akan tersesat menuju Madyan tetapi jarak tempuh jalan tersebut sangat jauh dapat menghabiskan waktu delapan hari delapan malam, sedangkan ia tidak membawa bekal kecuali sedikit dikarenakan meninggalkan kota mesir tanpa persiapan. Sampailah Musa di sebuah mata air di kota Madyan yang mana banyak orang berdesak-desakan mengambil air untuk diberikan kepada binatang ternak mereka. Di tempat yang jauh terlihat dua wanita yang memegang tali binatang ternaknya yang ingin menuju ketempat kerumunan orang-orang dikarenakan sudah sangat haus. Timbul lah rasa kasihan di hatinya lalu di dekatnya kedua wanita itu dan bertanya kenapa tidak ikut orang-orang mengambil air, mereka menjawab “kami tidak dapat mengambil air kecuali sesudah selesai semuanya, karena kami tidak kuat

⁴⁵ Quraish Shihab, *Tafsir Al-misbah: Pesan-Pesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: lentera hati, 2002), hlm. 330-334

berdesak-desakan dan berebut-rebut bapak kami sudah sangat tua karena tidak kuat datang mengambil air, itulah sebabnya kami duduk disini menunggu orang-orang pergi terlebih dulu. Dengan cepat Musa mengambil air untuk kedua wanita itu untuk diberikan kepada binatang ternak mereka, dan karena lelahnya ia berlindung di bawah sebatang pohon.

Lalu anak perempuan yang berbak Syua'ib mengundang Musa ke rumahnya sebagai balasan terhadap kebaikan Musa yang telah memberi minum ternak mereka, rupanya kedua perempuan itu kagum kepada Musa as. Bermula ketika dia melihat kekuatan fisik dan wibawanya saat mengambil air untuk ternak mereka ditengah kerumunan orang banyak. Ketika Musa datang memenuhi undangan Syua'ib, Musa berjalan di depan dan meminta agar ditunjukkan arah agar beliau tidak melihat gerak gerak gadis itu bila ia berjalan di depan beliau.

2. Dalil-dalil dari hadist nabi Muhammad saw

Rasulullah saw sebagai utusan Allah, selain memberikan anjuran kepada umatnya tentang pembayaran upah, juga memberikan teladan dalam pemberian imbalan (upah) terhadap jasa yang diberikan seseorang kepada pekerjaannya sesuai dengan kerja yang dilaksanakan. Rasulullah saw juga tidak menangguh-nangguh bayaran upah, hal ini untuk menghilangkan keraguan maupun kekhawatiran bahwa upah mereka tidak dibayar nantinya.

Hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, yang bunyinya :⁴⁶

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya :“Dari Abdullah bin Úmar, ia berkata: “Telah bersabda Rasulullah saw,”berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum keringatnya kering”.(HR. Ibnu Majah).

⁴⁶ Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, (Digital Library, Al-Maktabah, Al-Syamilah Al-Isdar Al-Sani, 2005) VII/398, hadis nomor 2537

Dari hadist di atas menjelaskan bahwa apabila sudah memperkerjakan seorang untuk di ambil manfaat atas jasanya. Hendaklah gajinya segera dibayarkan secepat mungkin ,bahkan di dalam hadist di atas ditekankan agar memberi upahnya sebelum keringatnya kering. Dan jangan salah satu pihak mengikari kesepakatan yang telah dibuat diawal agar tidak ada yang di dzolimi dalam kesepakatan yang telah dibuat.

Selain banyak yang memberikan anjuran, Nabi Muhammad juga memberikan teladan dalam pemberian imbalan (upah) terhadap jasa yang diberikan seseorang. Hadits yang diriwayatkan oleh Imam Al-Bukhari, Muslim, dan Ahmad dari Anas bin Malik menyuruh memberikan upah kepada tukang bekam.

Dalam hadist lainnya yang diriwayatkan oleh bukhari, rasulullah bersabda :⁴⁷

Artinya: Dari Ibnu Abbas, ia berkata ‘Rasulullah saw pernah berbekam dan memberikan kepada yang membekamnya itu upah, dan sekiranya haram niscaya tidak memberikannya’. (H.R. Bukhari).

Dalam kandungan hadits di atas, menjelaskan setiap pekerjaan atau pertolongan yang diberikan seseorang maka hendaklah memberi jerih payah atau ucapan terima kasih berupa upah yang seharusnya di terima oleh orang tersebut karena telah bertanggung jawab atas amanah yang ditinggalkan padanya, sehingga dia berhak menerima upah atau imbalan yang sewajarnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dia kerjakan.⁴⁸

C. Rukun Dan Syarat Ijarah Al

⁴⁷ Muhammad bin Ismail Abu Abdullah al-Bukhari al-Ja’fi, *Shahih Bukhari*, Juz III, No. 2013, hlm. 63.

⁴⁸ Ulil Albab, Tinjauan Akad Ijārah Bi Al-Amāl Terhadap Keabsahan Event Organizer Pada Konser Musik Di Kota Banda Aceh ,*skripsi* (Banda Aceh :Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Uin Ar-Raniry Banda Aceh,2018), hlm .40.

Secara etimologi, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, rukun adalah sesuatu yang harus dipenuhi untuk sahnya suatu pekerjaan. Rukun adalah sesuatu yang harus dikerjakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau ibadah. Rukun merupakan sendi atau dasar untuk melakukan sesuatu yang menentukan sah tidaknya suatu pekerjaan atau ibadah.⁴⁹

Dalam banyak hal, *ijārah* memiliki banyak persamaan dengan jual beli. Selain terlihat dari definisi di atas di dalamnya juga terkandung makna pertukaran harta.⁵⁰ Oleh karena itu dalam masalah rukun dan syaratnya, *ijarah* juga memiliki rukun dan syarat yang berdekatan dengan jual beli. Dalam persoalan rukun, baik rukun *ijārah* maupun rukun lainnya, ulama Hanafiyah lebih memandang pada substansi pekerjaan yaitu sesuatu yang menunjukkan terjadinya akad, seperti *ijab* dan *qabul*. Meskipun hanya secara hukum, seperti dengan diam. Oleh karenanya yang menjadi rukun *ijarah* dan kebanyakan transaksi lain, menurut Hanafiyah hanyalah *ijab* dan *qabul* dengan menggunakan lafal upah atau sewa. Adapun menurut Jumhur ulama, rukun *ijarah* ada 4 (empat) yaitu:⁵¹

1. *'Aqid* (orang yang berakad)
2. *Shighat akad*
3. Upah
4. Manfaat

'Aqid adalah para pihak yang melakukan perjanjian, yaitu pihak yang menyewakan atau pemilik barang sewaan yang disebut mu'ajir dan pihak penyewa yang disebut musta'jir yaitu pihak yang mengambil manfaat dari suatu benda.⁵²

⁴⁹ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), hlm. 966.

⁵⁰ Hendi Suhendi, Fiqh Muamalah, Cet I, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 28.

⁵¹ Rachmat Syafei, Fiqih Muamalah, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 125.

⁵² Abdul Rahman Al-Jaziry, Al-Fiqh 'ala Mazahib al-Arba'ah, Juz III, (Beirut: Dar al-Fikr), hlm. 100.

Menurut Mazhab Syafi'i dan Hambali para pihak yang melakukan akad *ijarah* disyaratkan harus orang yang *baligh* dan berakal. Transaksi *ijarah* dianggap tidak sah apabila salah satu pihak ataupun keduanya adalah termasuk anak kecil, gila, bodoh dan orang yang dipaksa. Berbeda halnya dengan Mazhab Hanafi dan Maliki yang berpendapat bahwa orang yang berakad tidak harus orang yang mencapai usia baligh akan tetapi anak yang telah *mumayyiz* boleh melakukan akad *ijarah* dengan ketentuan telah disetujui oleh walinya.⁵³

Shighat terdiri dari ijab dan qabul. Ijab merupakan pernyataan dari pihak yang menyewakan dan qabul adalah pernyataan penerimaan dari penyewa. Ijab dan qabul boleh dilakukan secara jelas (*shāriḥ*) dan boleh pula secara kiasan (*kināyah*).

Upah atau *ujrah* harus merupakan sesuatu yang bermanfaat. Jadi, tidak sah bila upah yang diberikan kepada pekerja dalam bentuk benda yang tidak dapat dimanfaatkan, baik karena kerendahannya seperti serangga maupun karena dapat menyakiti seperti binatang buas, atau karena diharamkan menggunakannya dalam syara' seperti alat-alat hiburan, berhala, dan patung.⁵⁴

Rukun *ijarah* yang terakhir adalah manfaat. Manfaat merupakan nilai manfaat yang lahir dari benda atau jasa pekerjaan yang dijadikan obyek akad *ijārah*.⁵⁵ Adapun syarat-syarat manfaat yang boleh dijadikan objek adalah:

- a. Manfaat itu berupa sesuatu yang bernilai, baik menurut syara' maupun kebiasaan setempat. Maka tidak sah menyewakan anjing meskipun untuk penjagaan.
- b. Manfaat dari barang yang disewakan itu berupa manfaat yang diperbolehkan. Maka tidak sah *ijārah* apabila manfaat dari barang

⁵³ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 231.

⁵⁴ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, Jilid V, Cet-10, (Damaskus : Dar Al-Fikr, 2007), hlm. 409.

yang disewakan itu berupa manfaat yang tidak diperbolehkan. Seperti halnya menyewakan rumah untuk tempat maksiat.

- c. Manfaat itu dapat diketahui dengan jelas, maka tidak sah apabila menyewakan salah satu dari dua rumah.
- d. Manfaat harus dapat diserahterimakan, bukan manfaat yang tidak bisa diserahkan karena adanya kelemahan baik kelemahan inderawi maupun kelemahan *syar'i*. contoh kelemahan inderawi, mempekerjakan seorang satpam yang buta atau menyewakan sebidang tanah untuk ditanami yang tidak ada airnya sekalipun bahkan air hujanpun tidak mencukupinya. Sedangkan contoh kelemahan *syar'i*, mempekerjakan seorang perempuan yang sedang haid untuk membersihkan masjid.⁵⁶

Selain rukun yang telah disebutkan di atas, *ijarah* juga mempunyai syarat-syarat tertentu, yang apabila syarat-syarat ini tidak terpenuhi, maka *ijarah* menjadi tidak sah. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, syarat adalah ketentuan (peraturan, petunjuk) yang harus diindahkan dan dilakukan. Syarat adalah ketentuan atau perbuatan yang harus dipenuhi sebelum melakukan suatu pekerjaan atau ibadah, tanpa memenuhi ketentuan/perbuatan tersebut, suatu pekerjaan dianggap tidak sah.

Dalam akad *ijarah* ada empat macam syarat sebagaimana syarat dalam akad jual beli, yaitu syarat terjadinya akad (*syarth al-in'iqād*), syarat pelaksanaan akad (*syarth an-nafāz*), syarat sah (*syarth as-ṣiḥḥah*), dan syarat kelaziman (*syarth alluzum*).

- a. Syarat terjadinya akad (*syarth al-in'iqād*)

Syarat terjadinya akad (*syarth al-in'iqād*) berkaitan dengan *aqid*, zat akad dan tempat akad. Ulama Hanabilah dan Syafi'iyah mensyaratkan

⁵⁶ Muhammad Abdul Aziz Hasan Zaid, *Al-Ijarah baina Al-Fiqh Al-Islami wa Al-Tathbiq AlMu'ashir*, (Kairo : Al-Ma'had Al-'Allimi lil Fikri Al-Islami, 1996), hlm. 17.

orang yang akad harus *mukallaf*, yaitu *baligh* dan berakal, sedangkan anak *mumayyiz* belum dapat dikategorikan ahli akad.

b. Syarat pelaksanaan (*syarth an- nafādz*)

Agar terlaksananya sewa menyewa atau *ijārah*, barang harus dimiliki oleh 'aqid (orang yang berakad) atau memiliki kekuasaan penuh untuk akad (ahliah). Dengan demikian, *ijārah al-fudhul* (*ijārah* yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya) tidak dapat menjadikan adanya sewa menyewa atau *ijārah*.

c. Syarat sah (*syarth aṣ-ṣiḥḥah*)

Syarat sah *ijārah* berkaitan dengan 'aqid (orang yang berakad), *Ma'qūd 'alaih* (barang yang menjadi objek akad), *ujrah* (upah) dan *nafs al-'aqad* (zat akad). Diantara syarat sah akad *ijarah* adalah sebagai berikut:

1. Adanya kerelaan dari kedua pihak yang berakad

Tidak sah bila di dalam perjanjian sewa-menyewa itu terdapat unsur pemaksaan. Maksudnya adalah sesuatu yang telah diadakan harus berdasarkan kepada kesepakatan kedua belah pihak, yaitu masing-masing pihak harus ridha akan isi perjanjian tersebut, dengan perkataan lain harus merupakan kehendak bebas masing-masing pihak

2. *Ma'qūd 'alaih* bermanfaat dengan jelas

Adanya kejelasan pada *ma'qūd 'alaih* (barang) menghilangkan pertentangan di antara 'aqid. Di antara cara untuk mengetahui *Ma'qūd 'alaih* (barang) adalah dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu, atau menjelaskan jenis pekerjaan jika *ijārah* atas pekerjaan atau jasa seseorang. Adapun syarat *ma'qūd 'alaih* adalah dapat dipegang atau dikuasai.

3. Hendaklah barang yang menjadi objek transaksi (akad) dapat dimanfaatkan kegunaannya menurut kriteria, realita dan *syara'*.
- d. Syarat kelaziman *ijarah* terdiri atas dua hal berikut:
 1. Ma'qūd 'alaih (barang sewaan) terhindar dari cacat. Jika terdapat cacat pada *ma'qūd 'alaih* (barang sewaan), penyewa boleh memilih antara meneruskan dengan membayar penuh atau membatalkannya.
 2. Tidak ada uzur yang dapat membatalkan akad.

D. Pengertian Upah Dalam Hukum Positif

Pengupahan diatur dalam hukum perburuhan. Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁵⁷

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah- rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi karyawan, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi: jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah tersebut.⁵⁸

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

1. 1320 KUHPerdara tentang perjanjian.
2. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁷ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 1992), hlm. 20.

⁵⁸ Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.87.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Perlindungan upah, serta peraturan-peraturan lainnya.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵⁹

Dalam peraturan Pemerintahan Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa 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, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan.

Dan perlu diketahui juga kebijakan pengupahan sebagaimana yang dimaksud pada peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan di atas 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 pembayaran upah

⁵⁹Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Pasal 1 Ayat 30 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.⁶⁰

Di dalam pasal 39 peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 juga menjelaskan mengenai upah kerja lembur, upah kerja lembur yaitu upah kerja lembur yang wajib dibayarkan oleh pengusaha yang memperkerjakan 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. Ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai waktu upah kerja lembur diatur lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 seperti di dalam pasal 26 ayat 1 dan 2 mengatur tentang waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama selama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam kerja dalam 1 (satu) minggu dan didalam ayat 2 pasal 26 mengatur mengenai ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana yang dimaksud di atas tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.⁶¹

Maksud dari pasal-pasal di atas menjelaskan bahwa untuk hari kerja biasa dengan jam kerja 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 7 (tujuh) jam dalam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 minggu hanya membolehkan waktu kerja lembur dengan maksimal 4 jam sehari dan 18 jam dalam satu minggu akan tetapi ini tidak termasuk apabila kerja lembur dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Pengusaha yang akan memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja mereka wajib membayar upah kerja lembur para pekerja/buruh tersebut, akan tetapi menurut pasal 28 ayat 1 peraturan pemerintah nomor 25 tahun 2021

⁶⁰ Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

⁶¹ Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

menekankan untuk melaksanakan waktu kerja lembur harus ada perintah dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan secara tertulis atau melalui media digital, apabila para pekerja/buruh tidak bersedia untuk bekerja lembur maka batal perjanjian tersebut karena didalam pasal 28 tersebut menegaskan harus adanya persetujuan dari pekerja/buruh.

Adapun untuk perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban untuk :

- a. Membayar upah kerja lembur
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
- c. Memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 jam atau lebih.
- d. pemberian makan dan minuman tidak dapat digantikan dalam bentuk uang .⁶²

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa upah ialah hak pekerja/buruh dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain yang diberikan oleh pengusaha atas jasa yang telah diberikan atau akan diberikan berdasarkan kesepakatan, perjanjian atau perundang-undangan yang telah dibuat antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Adapun syarat kerja lembur sesuai Peraturan Kemenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004 Pasal 6 yaitu:

1. Kerja lembur dilakukan jika ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan\
2. Perintah tertulis dan persetujuan tertulis sebagaimana dalam ayat 1 dapat dibuatkan dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha.

Adapun syarat dan ketentuan lembur menurut Pasal 78 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020,

⁶² Berdasarkan Pasal 29, Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021

serta pasal 28 dan 29 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menegaskan beberapa syarat pemberlakuan waktu kerja lembur, yakni:

1. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu
2. Ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital
3. Perintah dan persetujuan sebagaimana dimaksud dapat dibuat dalam bentuk daftar Pekerja/Buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan Pengusaha
4. Pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama Pekerja/Buruh yang bekerja lembur dan lamanya Waktu Kerja Lembur
5. Wajib membayar Upah Kerja Lembur, memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya, dan memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih. Pemberian makanan dan minuman tersebut tidak dapat digantikan dalam bentuk uang

Upah lembur dapat diperhitungkan secara mandiri, dikarenakan upah lembur sudah dijelaskan secara terperinci Merujuk pada ketentuan pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, perhitungan upah kerja lembur adalah sebagai berikut:

1. Untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.
2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat

- puluh) jam seminggu, maka penghitungan upah kerja lembur jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali upah sejam; jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam dan jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali upah sejam
3. Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut: jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali upah sejam; jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali upah sejam
 4. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka: perhitungan Upah Kerja Lembur jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam; jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam

Dengan rumus penentuan sebagai berikut:

$$1,5 \times 1/173 \times \text{Gaji UMR pada wilayah setempat}$$

Apabila pihak karyawan tidak ingin lembur maka menerima maupun menolak melakukan kerja lembur adalah hak normatif pekerja. Dan pengusaha dapat dihukum bila memaksa pekerja melakukan kerja lembur. Akan tetapi, adanya pekerjaan yang tidak dikenakan lembur yaitu menurut Pasal 27 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur pengecualian kewajiban membayar upah Kerja lembur yakni bagi Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu, yang mempunyai tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan/atau pengendali jalannya Perusahaan dengan waktu kerja tidak dapat dibatasi dan mendapat upah lebih tinggi. Lebih lanjut pasal 27 memberi kewenangan tiap perusahaan untuk mengatur golongan jabatan tertentu tersebut di dalam Perjanjian

Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di perusahaan.

E. Upah Dalam Prespektif Hukum Ekonomi Syariah

Upah atau gaji merupakan pembayaran yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi. Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.⁶³

Upah dapat diartikan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, sepertilahnya sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah dari seorang pekerja/buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya sehingga pekerja diberi imbalan baik besar maupun kecil harus sebanding dengan harga nyata pekerjaannya, bukan harga nominal atas jerih payahnya.

Afzalurrahman juga mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.⁶⁴

Berkenaan dengan konsep *ijarah* atas tenaga manusia maka fiqh telah mengatur dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut :

1. Upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur jihalah

⁶³ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 29.

⁶⁴ Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 361.

(ketidakjelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama' akan tetapi ulama' Malikiyah menetapkan keabsahan ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.

2. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayan dengan pelayanan, hal itu menurut Hanafi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek *riba*.⁶⁵

Menurut Mawardi didalam *al-ahkham al-sulthaniyah* berpendapat, dasar penetapan upah pekerja adalah standar yang cukup artinya gaji atau upah pekerja dapat memenuhi kebutuhan minimum.

Dalam hal ini pemerintah juga telah mengatur mengenai upah minimum, untuk mengantisipasi agar pelaku usaha/pemberi kerja tidak membayar pekerja/buruh dibawah upah minimum. Upah minimum terdiri atas upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota. Upah minimum ini berlaku untuk pekerja/buruh yang bekerja kurang dari satu tahun di perusahaanya sedangkan untuk pekerja/buruh yang telah bekerja lebih dari setahun berpedoman pada struktur dan skala upah.⁶⁶

Dalam prespektif ekonomi islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yaitu sebagai berikut :

1. Adil

Keadilan Allah pada dasarnya merupakan rahmat dan kebaikan-Nya. Allah memiliki hak atas semua yang ada, sedangkan semua yang ada tidak memiliki sesuatu di sisi-Nya. Q.S. Ali'Imrân (3): 18, menunjukkan bahwa Allah Swt sebagai "*Qa'iman bi al-qist*" yang artinya "yang menegakkan keadilan".

⁶⁵ Rustam Effendi, *Produksi Dalam Islam*, (Yogyakarta: Magistra Insani Pres), hlm.

⁶⁶ Pasal 24, Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan .

Kata *'adl* juga digunakan untuk menyebutkan suatu keadaan yang lurus, karena secara khusus kata tersebut bermakna penetapan hukum dengan benar. Ini sesuai dengan tujuan pokok dari syari'ah yakni bertujuan untuk menegakkan perdamaian di muka bumi dengan mengatur masyarakat dan memberikan keadilan kepada semua orang.

Berdasarkan berbagai makna kata adil tersebut di atas, adil dalam penentuan upah dalam ekonomi islam dapat diartikan, sebagai berikut :

- 1) Adil bermakna jelas dan transparan dapat dilihat pada hadist nabi muhammad saw, bersabda :⁶⁷

Yang artinya : “Dari Abi Sa’id Al-Khudri r.a. bahwasannya Nabi saw telah bersabda: Barang siapa menyewa seorang ajir, maka hendaklah disebutkan tentang upah (pembayarannya)”. (HR. Abdul Razak).

Dari hadist di atas, dapat disimpulkan bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (perjanjian) dan saling menepati hak dan kewajiban masing-masing antara pengusaha dan pekerja/buruh.

- 2) Adil yang bermakna proposional

Makna adil sebagai suatu hal yang proposional dapat diambil dari prinsip rasulullah dan khaufur rasyidin dalam menentukan upah pegawai dengan tidak berlebihan ataupun terlalu sedikit , inilah arti dari proposional untuk menentukan sebuah upah yang layak. Tujuannya agar para pekerja/buruh memenuhi segala kebutuhan pokoknya dan makna adil proposional ini dijelaskan didalam al-Qur’an surat An-najm ayat 39, yang artinya “bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”(QS. An-Najm: 39)⁶⁸

2. Layak

⁶⁷ Helmi Karim, *Fiqh Mu’amalah*, (Jakarta, Pt.Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 33.

⁶⁸ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Ekonomi Dalam Islam....*,hlm.17.

Jika adil membahas tentang kejelasan, transparansi dan proporsionalitas yang dilihat dari berat bekerjanya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima.

Ada beberapa makna layak didalam pandangan ekonomi islam, yaitu:

1) Layak mempunyai artian cukup dalam pangan, sandang maupun papan.

Jika ditinjau dari hadist yang diriwayatkan oleh abu dzar bahwa rasulullah saw bersabda :

“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 hadist di atas bisa disimpulkan bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dapat dilihat dari tiga aspek, diantaranya ada pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal). Jika upah para pekerja/buruh ditentukan berdasarkan prinsip ini, maka tidak akan pernah timbul perbedaan yang tidak adil dan tidak wajar dalam penentuan upah.

2) Layak bermakna sesuai dengan pasaran

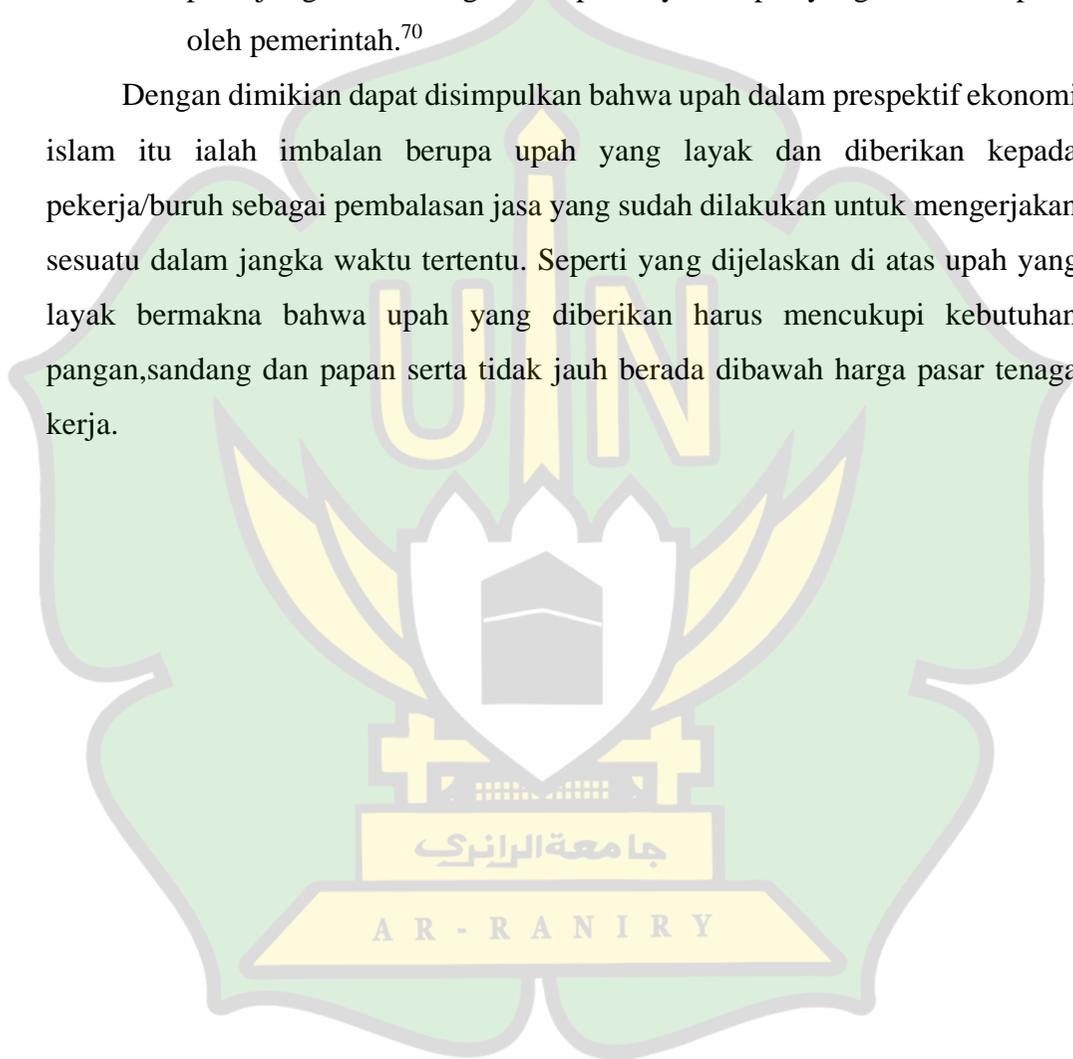
Upah yang layak merupakan upah yang harus diberikan sesuai dengan harga pasar tenaga kerja atau upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah hal ini untuk menghindari ketidakadilan yang dibuat satu pihak dan menganiaya pihak lainnya. Sebagaimana yang terdapat dalam al-Qur'an sebagai berikut :⁶⁹

Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”(QS. Asy-Syua'ra 26 : 183).

⁶⁹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, hlm. 299.

Ayat di atas menjelaskan jangalan seseorang merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya dia terima. Seperti halnya dengan memberikan upah dibawah standar minimum ,apalagi memanfaatkan posisinya dengan menguji loyalitas pekerja agar bisa menghindari pembayaran upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah.⁷⁰

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah dalam perspektif ekonomi islam itu ialah imbalan berupa upah yang layak dan diberikan kepada pekerja/buruh sebagai pembalasan jasa yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu dalam jangka waktu tertentu. Seperti yang dijelaskan di atas upah yang layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada dibawah harga pasar tenaga kerja.



⁷⁰ Ruslan Abdul Ghofur, Konsep Ekonomi Dalam Islam..., hlm.19.

BAB TIGA

PERJANJIAN DAN PENETAPAN UPAH WAKTU KERJA LEMBUR DI PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA.TBK

A. Gambaran Umum PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Alfamart adalah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria, Tbk. Pada tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart dengan dimulainya rokok dan barang-barang konsumsi oleh Joko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual oleh PT. HM. Sampoerna pada bulan Desember 1989. Pada tahun 1994 struktur kepemilikan berubah menjadi 70% telah dimiliki oleh PT. HM. Sampoerna Tbk dan 30% dimiliki oleh PT. Sigmantara Alfindo (Keluarga dari Djoko Susanto).⁷¹

PT. Alfamart Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49 %. PT. Alfa Minimart Utama (AMU) ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 pertama kali di kota Karawaci Tangerang pada tanggal 27 Juni 2002. PT. HM Sampoerna secara resmi merestrukturisasi saham PT. Alfa Retailindo yang semula 54,4% dikurangi menjadi 23,4 %. Di sisi lain perusahaan rokok terbesar kedua di Indonesia akan mulai menggarap serius pasar minimarket yang selama ini belum tergarap melalui Alfa.

Pada tanggal 1 Agustus 2002 kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT. HM. Sampoerna sebesar 70% dan PT. Sigmantara Alfindo sebesar 30%. kemudian nama Minimart diganti menjadi Alfamart pada tahun 2005. Jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1.293 gerai hanya dalam enam tahun. Semua toko berada di seluruh pulau Jawa, Sumatera termasuk di Aceh. Alfamart merupakan toko yang dimiliki dan dikelola oleh terwaralaba yang diatur dengan perjanjian Waralaba dengan PT. Sumber

⁷¹ <https://alfamart.co.id/tentang-perusahaan/profil-kami>, diakses pada tanggal 12 Juni 2023

Alfaria Trijaya (SAT). Toko ini memakai merek dagang dan sistem Alfamart. Toko-toko waralaba tersebut telah dimiliki oleh masyarakat, yang terdiri atas individu, organisasi social, BUMN, universitas, pondok pesantren, koperasikoperasi, dan masih banyak lagi. Dengan didukung oleh jaringannya, Alfamart ikut andil dalam membantu dan mengembangkan masyarakat di sekitarnya, dengan focus dibidang pendidikan, seni budaya, lingkungan dan olahraga, melalui payung besar bertajuk “ Alfamart Sahabat Indonesia” yang merupakan kependekan dari “ Alfamart Satu Hati Beragi Untuk Indonesia”.

PT. Sumber Alfaria Trijaya (SAT), perusahaan bisnis yang menjalankan usaha dibidang retail mempunyai visi, misi dan budaya antara lain sebagai berikut:

Visi: “Menjadi sebuah jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan para pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan & harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global di perdagangan Indonesia”

Misi:

1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan atau konsumen dengan berfokus pada beberapa produk serta meningkatkan pelayanan yang berkualitas serta unggul.
2. Selalu menjadi pilihan yang terbaik dalam berbagai hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku atau etika bisnis yang tertinggi
3. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuh kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan dalam usaha.
4. Membangun organisasi global yang dapat terpercaya, tersehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi para pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

Budaya:

1. Integritas yang tinggi
2. Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik

3. Kualitas & Produktivitas yang tertinggi
4. Kerjasama Team
5. Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka perlu adanya perencanaan dan perumusan struktur organisasi. Hal ini dimaksudkan karena struktur organisasi merupakan alat dan kerangka dasar yang membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Sumber Alfariya Trijaya, Tbk ritel Alfamart tidak mungkin dilakukan secara sendiri oleh pemimpin, melainkan dilakukan oleh masing - masing individu yang bekerja menurut bidang dan spesialis yang telah ditetapkan. Dengan adanya struktur organisasi yang digambarkan secara jelas akan mempermudah pimpinan untuk mengkoordinir semua kegiatan organisasi. Struktur organisasi bertujuan untuk mencapai tingkat produktivitas kerja dan efisiensi kerja di perusahaan yang bersangkutan. Struktur organisasi Alfamart yang digunakan adalah berbentuk garis, yang mana kekuasaan dan tanggung jawab berada pada pimpinan tertinggi yaitu Direktur yang membawahi beberapa kepala bagian antara lain: Manager Personalia, Kepala Pramuniaga, Kepala Kasir, Kepala Toko, Kepala Gundang, Kepala Bagian Pembelian, Kepala Bagian Administrasi, dan Keuangan, Kasir, Pramuniaga, dan Cleaning Service. Adapun pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap bagian adalah sebagai berikut:

1. Direktur

- a. Mengawasi jalannya perusahaan
- b. Menerima laporan dari administrasi.

2. Manager personalia

- a. Mengurus kesehatan dan keamanan kerja karyawan
- b. Mendapatkan calon karyawan yang bermutu
- c. Menyeleksi calon karyawan
- d. Mengurus administrasi pengajian

3. Kepala bagian pramuniaga
 - a. Mengontrol pekerjaan para pramuniaga
 - b. Mengecek masuknya barang ke gudang
 - c. Mengecek tanggal kadaluarsanya barang
 - d. Memberikan pelayanan kepada konsumen
 - e. Memberikan pengarahannya cara-cara memajang barang
 - f. Mengontrol kebersihan toko
 - g. Mengatur pemberian izin cuti, jam makan, dan jam istirahat
 - h. Mengatur jadwal libur
 - i. Memeriksa absen karyawan
4. Kepala bagian kasir
 - a. Memberikan modal kepada kasir.
 - b. Memeriksa transaksi bank
 - c. Mengawasi pekerjaan kasir
 - d. Memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen
5. Kepala bagian toko
 - a. Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional toko
 - b. Mengkoordinir semua kegiatan yang diarahkan untuk semua pemenuhan kepuasan pelanggan dan meningkatkan jumlah pelanggan toko
 - c. Mengkoordinir dan mengelola personal toko
6. Kepala bagian gudang
 - a. Mengambil permintaan barang dari pagi dan siang.
 - b. Menerima dan mengecek barang kiriman dari pemasok
 - c. Mengeluarkan barang dari gudang apabila sudah diberi harga
 - d. Mengatur bawahan agar bekerja dengan efektif dan efisien
 - e. Mengontrol keluar masuknya barang dan mutu produk
 - f. Mengawasi kebersihan gudang
7. Kepala bagian pembelian

- a. Mengetahui barang apa yang harus dibeli
- b. Mengetahui jumlah barang yang dibeli
- c. Mengetahui waktu pembelian
- d. Mengetahui tempat pembelian produk
- e. Mengetahui harga barang yang di beli
- f. Mengetahui syarat-syarat penyerahan barang yang dibeli
- g. Mengetahui kejujuran penjual

Untuk PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang beradadi Aceh sendiri berada di wilayah Lhokseumawe, dimana biasa disebut dengan depo sat Lhokseumawe, depo ini merupakan gudang dari PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk itu sendiri. Setiap barang yang akan dipasok ke toko akan diturunkan terlebih dahulu ke depo sat yang berada di daerah lhokseumawe, kemudian setelah di cek dan toko telah mengirim jumlah stok yang diperlukan maka pihak karyawan gudang PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk tersebut akan mengantarnya ke toko alfamart. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang berdomisili di kota Lhokseumawe ini mempunyai 30 karyawan, PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk beralamat di jalan elak, Desa jeulikat, Kecamatan Blang Mangat, kota Lhokseumawe.

B. Mekanisme Waktu Kerja Lembur Dan Pemberian Upah Waktu Kerja Lembur Di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

a. Mekanisme Waktu Kerja Lembur

Para karyawan ini di gaji bulanan dengan upah minimum regional (UMR). Menjadi karyawan alfamart yang bekerja di bagian *helper* (Gudang) membuat mereka harus bekerja lembur tiap harinya. Hal ini dikarenakan mekansisme mereka sebagai peranan paling penting di dalam perusahaan ritel, tugas *helper* disini menerima barang dari pabrik lalu menyiapkan barang untuk diantarkan ke tiap-tiap toko alfamart yang ada di wilayah kerja mereka. Karena permintaan toko yang selalu banyak dengan jumlah karyawan yang terbatas mereka tidak sanggup untuk memenuhi target tersebut, para pekerja diminta

kerja lembur sehari 3 jam dan seminggu 15 jam dalam hitungan 5 hari kerja dalam seminggu agar target terpenuhi.

Karyawan yang bekerja di bagian *helper* (gudang) mempunyai waktu kerja yang dibagi menjadi dua bagian yaitu, gelombang masuk pagi dan masuk siang. Mereka bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh HRD. Karna konsumen selalu ramai, stok barang di gudang cepat habis, stok barang dagangan diantar staff gudang ke toko. Apabila stok barang dagangan datang ke toko, tugas karyawan membongkar, mengecek dan menata barang dagangan tersebut. Kemudian apabila barang dagangan yang datang ke toko dalam jumlah yang banyak, karyawan harus menyelesaikan mengecek dan menata barang hari itu sehingga harus menambah jam kerja. Dalam satu pekan sekali stok barang dagangan di antar ke toko yang telah ditetapkan wilayahnya yaitu Daerah Bireun, Takengon, Aceh Besar, Sigli, Aceh Tamiang Dan Banda Aceh. Pada pengecekan stok barang tersebut, untuk pengiriman barangnya apabila barang tersebut akan dikirim ke luar kota maka pengiriman barang tersebut dilakukan 3 hari sekali, jika dalam kota hanya 2 hari sekali.

Setiap karyawan gudang tersebut mempunyai waktu kerja diatur dengan shift. Pada shift pagi akan mulai bekerja pada pukul 08.00 WIB-16.00 WIB, disambung dengan shift sore dari pukul 14.00 WIB – 20.00 WIB. Apabila lembur diberlakukan, biasanya jam lembur untuk karyawan yang masuk shift pagi, sehingga jika waktu pulang pada umumnya sekitar pukul 16.00 atau 4 sore, maka ditambah jam lembur sekitar 3 jam sehingga pulanginya pada waktu lembur biss sekitaran pukul 7 hingga pukul 8 malam. Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk menerapkan sistem kerja lembur tidak tercantum kedalam perjanjian tertulis pada pasal-pasal perjanjian kerja waktu tertentu, penerapan sistem kerja lembur diberlakukan kepada setiap karyawan sesuai dengan kebutuhan gudang pada saat overload didalamnya.⁷²

⁷² Hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Jaelani, Officer, 12 Juni 2023, Di Gudang Depo Lhokseumawe.

b. Mekanisme Upah Waktu Kerja Lembur

Pemberian upah lembur pada karyawan tersebut akan diberikan sekaligus saat gaji dengan diberikan rincian keterangan slip gaji. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk tidak memberikan kepastian secara khusus terkait pemberian upah yang ditetapkan, semua upah pada saat lembur dibayar sekaligus setiap bulannya. Pada pemberian upah tersebut pihak PT juga memberikan jatah cuti pada masing-masing karyawannya selama 12 hari kerja pertahunnya, namun 12 hari kerja tersebut tidak dapat diambil sekaligus dan syarat untuk mengambil cuti tersebut harus sudah memasuki masa kerja selama 1 tahun lamanya. Terkait hari libur cuti yang di ambil tergantung dari karyawan tersebut dengan rekan shiftnya. Biasanya pemberian cuti kerja juga meliputi hari hari besar libur nasional seperti cuti lebaran namun ketentuan cuti tersebut tetap berlaku secara shift.⁷³

Tarif pengupahan pada waktu lembur perhitungannya berbeda-beda, karena perhitungan lembur tersebut dihitung berdasarkan lembur hari kerja biasa atau lembur hari kerja pada saat cuti bersama nasional seperti hari raya, didalam upah lembur tersebut sudah termasuk pada uang makan dan jatah tunjangan 1x transport. Pada upah lembur tersebut juga tidak dijelaskan secara rinci oleh pihak PT berapa pasti ketentuan upah yang didapatkan, karena juga upah lembur diberikan secara bulanan. Upah lembur diberikan tidak dihitung dengan jumlah cuti kerja yang di ambil.

Pada perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, upah lembur tidak diberikan secara harian namun secara bulanan, serta upah lembur juga diperhitungkan ketika para karyawan lembur di tanggal merah. Menurut hasil wawancara penulis pada PT tersebut tepatnya di gudang depo PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pihak karyawan tersebut tidak menjelaskan secara rincian yang jelas terkait upah yang diterima pada lembur harian jam kerjanya karena

⁷³ Hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Jaelani, Officer, 12 Juni 2023, Di Gudang Depo Lhokseumawe.

untuk slip gaji sendiri dari PT tersebut rincian upah dan lainnya bersifat kerahasiaan dari perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pihak karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk akan melangsungkan lembur secara ditunjuk oleh HR PT setempat dan biasanya yang ditunjuk lembur untuk HR adalah karyawan shift pagi.

Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 waktu lembur ditetapkan sebagai berikut:⁷⁴

1. Waktu lembur bagi pekerja maksimal hanya mencapai 14 jam dalam satu minggu, jadi tidak lebih dari 14 jam.
2. Waktu lembur kerja bagi karyawan boleh dilakukan maksimal 3 jam dalam satu hari, jadi tidak lebih dari 3 jam dalam satu hari

Perhitungan upah lembur dari pemerintah terkait ketenagakerjaan di perhitungkan dengan penjelasan berikut, apabila lembur di hari jam kerja upah lembur yang akan diterima adalah sebesar 1,5 kali upah per jam, apabila pada setiap jam kerja dikenakan lembur maka akan dibayar sebesar 2 kali upah jam kerja per jamnya, jika lembur kerja di hari libur maka berhak mendapatkan upah lembur , yaitu ketentuannya seperti berikut ini:

1. Bekerja selama 6 hari kerja maka, upah lembur kamu dibayar 2 kali upah per jam untuk 5 jam pertama pada hari libur
2. Selanjutnya, 3 kali upah per jam untuk lembur di jam ke 6
3. Setelah lembur melewati jam ke 7, perlu dibayar 4 kali upah per jam

Rumus perhitungan upah lembur yang ditetapkan menurut PP No. 35 Tahun 2021 adalah:

1. Jam ke-1 lembur : 1,5 dikali upah 1 jam : rumusnya: 1,5 dikali 1/173 x upah sebulan

⁷⁴Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat Dan Pemutusan Kontrak Kerja Pasal 33.

2. Jam ke 2 lembur: 2 dikali upah 1 jam: rumusnya: $2 \times 1/173$ dikali upah sebulan.

C. Analisis Praktik Upah Waktu Kerja Lembur Menurut Akad *Ijârah 'Ala Al-Amâl* dan PP No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja

a. Praktik Upah Waktu Kerja Lembur Menurut Akad *Ijârah 'Ala Al-Amâl*

Dalam penetapan upah, islam sangat menekankan prinsip keadilan. Islam menawarkan solusi yang amat masuk akal mengenai hal ini di dasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan maupun pekerja. Menurut islam, upah harus di tetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak yang manapun, dengan memperhatikan setiap ajaran islam. Islam juga menekankan tentang sistem pengupahan dengan kontrak antara kedua belah pihak, sehingga asas keadilan yang dijunjung tinggi islam dapat terlaksana, semua saling rela tanpa ada paksaan dari salah satu pihak, kemudian islam juga mengajarkan supaya membayar upah secepat mungkin, karena masing-masing pekerja tidak tahu kebutuhan hidupnya. Untuk mempertahankan suatu standar upah yang layak, islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja, cara kedua yang dianjurkan islam dalam menstandarisasikan upah diseluruh negeri adalah dengan memberikan kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang diinginkan.⁷⁵

Jumlah upah boleh ditetapkan dengan perundingan, boleh tergantung pada persetujuan kolektif, boleh diperlakukan berdasarkan kebiasaan atau praktek perusahaan, atau ditetapkan menurut kombinasi dengan cara-cara

⁷⁵ Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Jakarta : Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 383.

tersebut. Secara luar biasa dalam keadaan tidak ada persetujuan, maka adakewajiban untuk membayar upah dengan jumlah yang pantas.⁷⁶

Dalam konsep *ijarah 'ala al-'amal*, upah ditentukan berdasarkan prinsip layak atau kesetaraan dan keadilan, yang bertujuan untuk menjamin upah yang layak atas apa yang telah ia berikan pada proses produksi.⁷⁷ Upah dikatakan layak apabila upah yang diterima oleh pekerja dapat memenuhi kewajibannya. Upah pemegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) karena upah menjadi salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Upah dalam konsep *ijarah 'ala al-'amal* memiliki beberapa syarat yaitu, Hendaknya upah Tersebut Harta yang Bernilai dan Diketahui, Upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan *ma'qud alaih* (objek akad).

Ijarah disini bukan hanya pemanfaatan barang tetapi tenaga atau jasa dengan imbalan yang disebut upah. *Ijarah* adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya. Objek *ijarah* harus diketahui manfaatnya secara jelas, dapat diserahkan terimakan secara langsung, pemanfaatan tidak bertentangan dengan hukum *syara'*, objek yang disewakan adalah manfaat langsung dari sebuah benda atau harta benda yang menjadi objek *ijarah* adalah harta yang bersifat *isti'mali*. Untuk terpenuhinya transaksi *ijarah* harus ada *mu'jir* (orang yang memberi upah) dan *musta'jir* (orang yang menerima upah).

Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan dalam 2 pengertian yaitu gaji dan upah. Gaji dalam pengertian sehari-hari diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya sebulan sekali. Upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti misalnya pekerja

⁷⁶ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: CV. Arjasa Pratama, 2020), hlm. 38.

⁷⁷ Muslich Ahmad Wardi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2015), hlm. 331.

pertanian, tukang kayu, buruh kasar dan lain sebagainya. Teori ekonomi mengartikan upah sebagai pembayaran keatas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha, dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dan pembayaran kepada pegawai tidak tetap.⁷⁸

Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan Kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan Upah kepada seseorang pekerja dengan menyesuaikan dengan biaya hidup dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidupnya bertambah pada batas minimum. Sebaliknya mereka akan mengurangnya apabila beban hidupnya berkurang, oleh karena itu upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat. Di dalam islam profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja itu.⁷⁹

Menurut konsep *ijarah 'ala al-'amal* pada pembayaran upah lembur tersebut di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk menjadi upah bulanan yang diterima para karyawannya, hal itu terjadi karena upah yang diperhitungkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk tidak dikira perharinya walaupun dalam sebulan bisa saja tidak terjadi lembur setiap saat maupun pada saat sebulan itu tidak terjadi lembur setiap harinya. Walaupun upah yang diberikan dibarengi saat menerima gaji bulanan pihak karyawan sudah mendapatkan haknya yang bekerja sesuai kapasitasnya pada saat jam lembur diberlakukan.

⁷⁸ Rini Sulistiawati, "Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia", Jurnal Eksos, Vol. 8, No. 3 (Oktober 2012), hlm. 2019.

⁷⁹ Akmal Umar, "Upah Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kerja para Pekerja di Industri Manufaktur di Kota Makassar". Jurnal Masyarakat dan Kebudayaan Politik, Vol. 25, No. 1 (2012), hlm. 2.

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.

b. Praktik Upah Waktu Kerja Lembur Menurut PP No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Upah merupakan salah satu aspek paling sensitif dalam hubungan kerja. Bahkan dapat di katakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang lain atau badan hukum lain.⁸⁰ Dari sisi pekerja upah merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas pekerja. Berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai sangat menyulitkan pengusaha dan pekerja itu sendiri.⁸¹ Upah lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukan. Kategori upah lembur dibagi menjadi dua yaitu lembur di hari libur atau lembur di hari kerja namun jamnya lebih banyak dibandingkan yang seharusnya. Perbedaan upah dan upah lembur yaitu jika upah merupakan imbalan yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya berdasarkan perjanjian kerja, sedangkan upah

⁸⁰ Abdul Khakim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2016), hlm. 65.

⁸¹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1987), hlm. 42.

lembur merupakan imbalan yang diberikan diluar jam kerjanya dimana jam kerjanya sudah habis namun mereka masih bekerja.

Dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 23, beberapa ciri pekerjaan yang mengizinkan jam kerjanya dari ketentuan pemerintah seperti pekerjaan dengan penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 jam sehari atau 35 jam seminggu. Kemudian pekerjaan dengan jam kerja fleksibel serta pekerjaan yang boleh dilakukan di luar lokasi kerja utama.⁸²

Konsep waktu kerja sangat diperlukan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, Sebagaimana halnya waktu kerja yang dibebankan kepada karyawan merupakan waktu kerja normal yang diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 23 yaitu: ⁸³

- a. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur. Akan tetapi ada sektor usaha ataupun beberapa pekerjaan tertentu dimana ketentuan jam kerja di atas tidak berlaku.

Ketentuan yang dibuat sebagaimana dalam aturan tersebut dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan sehingga memunculkan istilah kerja lembur. Diasumsikan bahwa seorang karyawan yang seharusnya bekerja dari Pukul 07.00 Wib sampai dengan 16.00 Wib, namun karyawan pulang hingga pukul 19.00 Wib. Hal ini berarti adanya tambahan 3 jam yang dilakukan oleh karyawan untuk membantu perusahaannya. Kelebihan 3 jam itulah yang kemudian sebagai kompensasi yang dibayarkan sesuai dengan kesepakatan.

⁸²Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Pasal 23 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

⁸³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 Ayat 2.

Menurut Surat Edaran Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan Dan Pengawasan Norma Kerja Nomor SE-02/M/Bur/1987 upah lembur ialah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam kerja normal.

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah, berdasarkan ketentuan Pasal 88 Ayat 1 dan Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 23, Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dan adil bagi kemanusiaan.⁸⁴ Sebagaimana keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).⁸⁵ Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Upaya mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dan adil bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 Ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau karyawan. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah untuk melindungi pekerja atau karyawan diatur dalam ketentuan Pasal 31 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 23, Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, terdiri atas :⁸⁶

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

⁸⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 23 ayat 1 dan 2.

⁸⁵ Siswadi, "Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan," *Jurnal Ummul Qura* Vol IV, No 2 (Agustus 2014), hlm, 113.

⁸⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm, 108.

- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Upah yang diberikan kepada karyawan merupakan kewajiban bagi Pengusaha atau pemberi kerja. Dalam memberikan upah kepada karyawan pengusaha harus memberikan upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan begitupun halnya bagi karyawan yang bekerja melebihi waktu kerja normal diberikan upah kerja lembur yang sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Hal tersebut berdasarkan dengan ketentuan pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yakni Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.

Penentuan upah lembur tersebut mengacu pada ketentuan pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, perhitungan upah kerja lembur adalah yang mana upah pembayaran lembur telah di tetapkan dengan rumus $1,5 \times 1/173 \times \text{Gaji UMR}$ pada wilayah setempat, dalam artian 1,5 tersebut merupakan lembur di jam pertama kemudian dikali dengan 1 jam pertama lembur dibagi per 173 dimana 173 ini merupakan total waktu keseluruhan jam kerja lembur selama 1 tahun yang ditetapkan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 32, kemudian baru dikalikan dengan jumlah gaji UMR setempat. Berarti jika kita asumsikan pada jam pertama lembur jika diperhitungkan dengan menggunakan rumus $1,5 \times 1/173 \times \text{Gaji UMR}$ ($1,5 \times 1/173 \times \text{Rp. 3.400.000} =$

Rp. 29. 479) upah lembur yang harus dibayar perjamnya adalah sesuai dengan jumlah tersebut. Kemudian jika pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk para karyawan diwajibkan lembur selama seminggu dengan jumlah waktu 14 jam dalam seminggu, maka perhitungan upahnya $14 \times 2 \times 1/173 \times \text{Rp. } 3.400.000 = \text{Rp. } 550.289.017$, kenapa dikali dengan 2 pada rumus tersebut, karena jika terjadi lembur di atas 1 jam maka akan dikali dengan 2 dengan total jumlah waktu lemburnya, jadi upah yang diterima dan harus terbayarkan adalah dengan jumlah Rp. 550. 289. 017.

Pada realitanya di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk saat karyawan lembur upah yang diberikan hanya berupa uang lembur pada hari perayaan besar atau tanggal merah saja yang diberikan pada saat menerima gaji. Menurut pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja upah lembur yang termasuk didalamnya yakni uang makan dan tunjangan transport, namun pada PT tersebut pada saat lembur karyawan tidak mendapatkan uang makan, ketentuan ini tentu saja melanggar Menurut pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Hal tersebut tentu saja perusahaan telah melanggar aturan Menurut pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 apabila ketahuan dan kedapatan tidak sesuai maka pihak perusahaan dapat dikenakan sanksi yang mana perusahaan tersebut akan di pidana penjara 2 hingga 5 tahun dan dikenakan denda, karena hal tersebut merupakan tindak pidana kejahatan. Fakta lain yang terjadi dilapangan, saat sejam pertama lembur para karyawan tidak dianggap lembur karena perusahaan ingin melihat loyalitas karyawannya, dan juga pada saat tanggal merah upah lembur yang diberikan sekitar Rp. 250.000 namun pihak PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk tidak memberikan upah lembur tersebut pada lembur waktu hari kerja sebagaimana mestinya.

Berdasarkan penulis wawancara langsung dilapangan, masih banyak yang terjadi fakta yang tidak sesuai pada pengupahan karyawan yang terjadi di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, sedangkan para karyawan tidak berani untuk komplain langsung ke PT, namun tetap saja karyawan harus bekerja sebagaimana yang PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk harus kerjakan. Sistem pengupahan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk memberatkan sisi para karyawan lembur dikarenakan upah lembur harian mereka tidak diberikan, hal ini melanggar ketentuan yang berlaku sesuai. Menurut pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 seharusnya upah lembur harian tetap harus diberikan sebagai mestinya, perusahaan membayar secara bulanan maka banyak hal yang tidak terpenuhi dengan semaksimal, jika upah dibayar secara bulanan menurut Pasal 33 Ayat 1 dan 2 PP No. 35 tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau Upah sehari dikalikan 21 (dua puluh satu), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir, mungkin yang membuat para karyawan merasa dirugikan secara sepihak tidak adanya kesesuaian yang tertera sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021 terhadap para karyawan akan tetapi yang menjadi kendala bagi mereka untuk komplain karena tempat mereka yang bekerja saat ini hanya gudang depo PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Jika para karyawan ingin complain untuk terkait upah yang tidak sesuai tersebut maka mereka harus mengunjungi kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang berada di wilayah Medan, dan hal ini tentu saja membuat para karyawan semakin kesusahan. Upaya lain yang dapat dilakukan para karyawan terhadap PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang tidak melaksanakan ketentuan upah waktu kerja lembur akan dibicarakan langsung kepada PT. Sumber Alfaria

Trijaya Tbk atau hal ini tidak berhasil akan melakukan komplain ke Tbk (jalur bipartit), apabila tidak menyelesaikan permasalahan tersebut maka selanjutnya dilakukan dengan mediasi (jalur tripartit), jika mediasi juga tidak berhasil maka dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.



BAB EMPAT PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah peneliti paparkan pada bab sebelumnya maka dalam bab ini peneliti dapat mengambil kesimpulan “Analisis Upah Waktu Kerja Lembur Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Dalam Prespektif Akad *Ijarah Ala Al-Amal* Dan Ditinjau PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja”:

1. Praktik pemberian upah waktu kerja lembur tersebut, setiap karyawan gudang mempunyai waktu kerja diatur dengan shift. Pada shift pagi akan mulai bekerja pada pukul 08.00 WIB-16.00 WIB, disambung dengan shift sore dari pukul 14.00 WIB – 20.00 WIB. Apabila lembur diberlakukan, biasanya jam lembur untuk karyawan yang masuk shift pagi, sehingga jika waktu pulang pada umumnya sekitar pukul 16.00 atau 4 sore, maka ditambah jam lembur sekitar 3 jam sehingga pulang pada waktu lembur biss sekitaran pukul 7 hingga pukul 8 malam. Tarif pengupahan pada waktu lembur perhitungannya berbeda-beda, karena perhitungan lembur tersebut dihitung berdasarkan lembur hari kerja biasa atau lembur hari kerja pada saat cuti bersama nasional seperti hari raya, didalam upah lembur tersebut sudah termasuk pada uang makan dan jatah tunjangan 1x transport. Pada upah lembur tersebut juga tidak dijelaskan secara rinci oleh pihak PT berapa pasti ketentuan upah yang didapatkan, karena juga upah lembur diberikan secara bulanan. Upah lembur diberikan tidak dihitung dengan jumlah cuti kerja yang di ambil. Pada perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, upah lembur tidak diberikan secara harian namun secara bulanan, serta upah lembur juga diperhitungkan ketika para karyawan lembur di tanggal merah. Menurut hasil wawancara penulis pada PT tersebut tepatnya di gudang depo PT.

Sumber Alfaria Trijaya Tbk pihak karyawan tersebut tidak menjelaskan secara rinci yang jelas terkait upah yang diterima pada lembur harian jam kerjanya karena untuk slip gaji sendiri dari PT tersebut rincian upah dan lainnya bersifat kerahasiaan dari perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pihak karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk akan melangsungkan lembur secara ditunjuk oleh HR PT setempat dan biasanya yang ditunjuk lembur untuk HR adalah karyawan shift pagi.

2. Konsep *ijarah 'ala al-'amal* pada pembayaran upah lembur tersebut di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk menjadi upah bulanan yang diterima para karyawannya, hal itu terjadi karena upah yang diperhitungkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk tidak dikira perharinya walaupun dalam sebulan bisa saja tidak terjadi lembur setiap saat maupun pada saat sebulan itu tidak terjadi lembur setiap harinya. Walaupun upah yang diberikan dibarengi saat menerima gaji bulanan pihak karyawan sudah mendapatkan haknya yang bekerja sesuai kapasitasnya pada saat jam lembur diberlakukan.

Menurut tinjauan dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang dimaksud dengan upah adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Ketentuan yang dibuat sebagaimana dalam aturan tersebut dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan sehingga memunculkan istilah kerja lembur. Diasumsikan bahwa seorang karyawan yang seharusnya bekerja dari Pukul 07.00 Wib sampai dengan 16.00 Wib, namun karyawan pulang hingga pukul 19.00 Wib. Hal ini berarti adanya tambahan 3 jam yang dilakukan oleh karyawan untuk membantu

perusahaannya. Dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja seharusnya upah lembur harian tetap harus diberikan sebagai mestinya, banyak hal yang tidak terpenuhi dengan semaksimal mungkin yang membuat para karyawan merasa dirugikan secara sepihak, akan tetapi yang menjadi kendala bagi mereka untuk komplain karena tempat mereka yang bekerja saat ini hanya gudang depo PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

B. Saran

Sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang dibahas pada penelitian ini, maka penulis mengajukan beberapa saran:

1. Saran yang paling utama dari penulis yaitu untuk PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk agar melaksanakan waktu kerja lembur sesuai PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja agar tidak ada para karyawan yang dirugikan secara sepihak karena tidak sesuai dengan aturan PP Nomor 35 Tahun 2021 yang PT tersebut lakukan, dan pihak PT harus merespon dengan baik segala bentuk tuntutan yang karyawan lakukan selagi itu masih dalam batas wajar bentuk karyawan.
2. Saran kedua penulis tujukan kepada setiap karyawan yang ingin bekerja di alfamart tersebut guna untuk mengetahui segala aspek terkait pengupahan waktu kerja lembur serta jam lembur yang di berlakukan agar tidak mengalami kerugian waktu yang di anggap oleh perusahaan hanya sebatas loyalitas dari karyawan. Bahwa perlunya kehati-hatian terhadap para pencari kerja dalam hal ini para calon karyawan baik yang bekerja di Alfamart maupun di perusahaan lainnya. Penting sekali untuk membaca dan memperhatikan dengan seksama setiap pasal dalam sebuah Perjanjian Kerja. Hal ini perlu dilakukan, agar nantinya para calon pekerja mengetahui Hak dan Kewajibannya dalam Perjanjian kerja

tersebut. Kemudian agar tidak terjadi permasalahan yang merugikan pihak pekerja di kemudian hari.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2016
- Abdul Rahman Ghazaly, Ghufron Ihsan, Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalah* Jakarta:Prenamedia Group, 2010
- Abdul Rahman Al-Jaziry, *Al-Fiqh 'ala Mazahib al-Arba'ah*, Juz III, Beirut: Dar al-Fikr
- Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995
- Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muammalah Dari Klasik Hingga Kontemporer* UIN-Maliki Press, 2018
- Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqih*, Bogor: Kencana, 2003
- Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah*, Jakarta, Kencana, 2019
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2017
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2004
- Harun, *Fiqh Muamalah*, Surakarta: Muhammadiyah University press, 2007
- Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993
- Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, Digital Library, Al-Maktabah, Al-Syamilah Al-Isdar Al-Sani, 2005)VII/398, hadis nomor 2537
- Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 1992

M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004

Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, Jakarta: Kencana, 2012

Muhammad Aziz Hasan Zaid, *Al-Ijārah baina Al-Fiqh Al-Islami wa Al-Tathbiq AlMu‘ashir*, Kairo : Al-Ma’had Al-‘Allimi lil Fikri Al-Islami, 1996

Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Mei 2015

Muhammad bin Ismail Abu Abdullah al-Bukhari al-Ja’fi, *Shahih Bukhari*, Juz III, No. 2013

Muslich Ahmad Wardi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2015

Musthafa Dib Al-Bugha, *ringkasan fiqh mazhab syafii*, Jakarta selatan : Mizan Publika, 2017

Quraish Shihab, *Tafsir Al-misbah: Pesan-Pesan dan Keserasian Al-Qur’an*, Jakarta: lentera hati, 2002

Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001

Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Arjasa Pratama, SukaBumi, 2020

Rustam Effendi, *Produksi Dalam Islam*, Yogyakarta: Magistra Insani Pres

Saleh Fauzan, *Fiqh Sehari-hari*, Jakarta: Gema Insani, 2005

Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, Jilid 13, Cet-3, (Terj. Kamaruddin A. Marzuki dkk.), Bandung: Al-Ma’arif, 1993

Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987

Suhersimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005

Syekh Abdul Halim Hasan, *Tafsir Al-Ahkam*, Cet I, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006

Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu, alih bahasa Abdul Hayyie al-Kattani*, Jakarta: Gema Insani, 2011

Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008

Akmal Umar, "Upah Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kerja para Pekerja di Industri Manufaktur di Kota Makassar". *Jurnal Masyarakat dan Kebudayaan Politik*, Vol. 25, No. 1 2012

Cut Mirna, Syahrizal Abbas & Saifuddin Sa'dan, "Sistem Pengupahan Dalam Ijārah (Studi Terhadap Upah Pekerja Traktor Pemetong Padi Pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe Kec. Glumpang Baro Kab. Pidie)", *Jurnal Banda Aceh : Universitas Uin Ar-raniry*

Enceng Lip Syaripudin, "Upah Yang Ditanggungkan Dalam Konsep Ekonomi Islam", *Jurnal NARATAS*, Vol. 01; No. 01; 2018; 8-14

Julianti Nugraheni, "Pengaruh Kerja Lembur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara". *Skripsi*, Klanten: Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klanten, 2019

Nurudin Yunus, "Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (studi pengupahan di kabupaten klanten)". *skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta: 2017

Rediki Sakti Restyawan, "Manfaat dan Dampak Sistem Kerja Lembur Dalam Persepsi Organisasi dan Karyawan (studi kasus pada perusahaan PT. Nuanza Porcelain)". *skripsi*, Salatiga: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, 2019

Ria Adhoniawati, "Hubungan Antara Kerja Lembur Dengan Produk Rusak Dan Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Pabrik Garmen Mulia Sandang Magelang)". *skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta: 2010

Rini Sulistiawati, "Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia", *Jurnal Eksos*, Vol. 8, No. 3 Oktober 2012

Siswadi, "Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan", *Jurnal Ummul Qura* Vol IV, No 2 Agustus 2014

Ulil Albab, Tinjauan Akad Ijārah Bi Al-Amāl Terhadap Keabsahan Event Organizer Pada Konser Musik Di Kota Banda Aceh, *skripsi* Banda Aceh : Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Uin Ar-Raniry Banda Aceh, 2018

LEMBARAN KONTROL BIMBINGAN SKRIPSI

Nama/NIM : Muhammad Khatami / 180102100

Fakultas/ Prodi : Syariah dan Hukum / Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : ANALISIS UPAH WAKTU KERJA LEMBUR PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA DALAM PERSPEKTIF AKAD IJARAH ALA AL-AMAL DAN DITINJAU DARI UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Tanggal SK : 14 Oktober 2022

Pembimbing II : Arifin Abdullah, S.H.I., M

No	Tanggal penyerahan	Tanggal bimbingan	Bab yang dibimbing	catatan	Tada tangan
1		9/3/2023	I	- Tata letak - Substansi	
2		31/5/2023	I	- tata letak - Penulisan	
3		14/6/2023	I	- Perbaiki sesuai catatan dgn benar.	
4		16/6/2023	I - II	- Perbaiki sesuai catatan	
5		26/6/2023	I - III	- Perbaiki sesuai catatan.	
6		07/07/2023	III	- Perbaiki sesuai catatan	
7		20/07/2023	IV	- Perbaiki sesuai catatan	
8		21/07/2023	I - IV	- bawa lengkap	
9	acc.	24/7/2023	I - IV	- ACC.	

Mengetahui
Ketua Prodi

Dr. Iur. Chairul Fahmi, M.A.
Nip: 198106012009121007

LEMBARAN KONTROL BIMBINGAN SKRIPSI

Nama/NIM : Muhammad Khatami / 180102100
 Fakultas/ Prodi : Syariah dan Hukum / Hukum Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : ANALISIS UPAH WAKTU KERJA LEMBUR PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA DALAM PERSPEKTIF AKAD IJARAH ALA AL-AMAL DAN DITINJAU DARI UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
 Tanggal SK : 14 Oktober 2022
 Pembimbing II : Riza Afrian Mustaqim. M. H

No	Tanggal penyerahan	Tanggal bimbingan	Bab yang dibimbing	catatan	Tada tangan
1		8/3/2023	I	-fala lelat -suktansi	
2		30/5/2023	I	-fala lelat -panulicau	
3		12/6/2023	I	-pabaku serai -catkua dog kera	
4		16/6/2023	I-II	Pabaku serai -catkua	
5		24/6/23	I-III	-Pabaku serai -catkua -pudgama -analisa	
6		6/7/23	III	-pudgama -analisa	
7		18/7/23	IV	-Pabaku! fob -kura lelagap	
8		21/7/23	I-IV	-fala lelat -panulicau	
9					

Mengetahui
 Ketua Prodi

 Dr. Nur Chairul Fahmi, M.A.
 Nip: 198106012009121007



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 1946/Un.08/FSH.I/PP.00.9/05/2023

Lamp :-

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

Manager PT.Sumber Alfaria Trijaya.TBK

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : MUHAMMAD KHATAMI / 180102100

Semester/Jurusan : / Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)

Alamat sekarang : Desa lamgugob ,kec.syiah kuala ,kota banda aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Analisis upah waktu kerja lembur pada PT.sumber alfaria trijaya.Tbk dalam prespektif akad ijarah ala al-amal dan ditinjau uu no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*

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

Banda Aceh, 15 Mei 2023

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 31 Juli 2023

Hasnul Arifin Melayu, M.A.

AR - RANIRY



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Syekh AbdurRauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 5689/Un.08/FSH/PP.00.9/10/2022

T E N T A N G

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.

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 Adilingkungan 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 21 Tahun 2015 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;

M E M U T U S K A N

Menetapkan :
Pertama : Menunjuk Saudara (i):
a. Arifin Abdullah, S.H.I., M.H. Sebagai Pembimbing I
b. Riza Afrian Mustaqim, M.H. Sebagai Pembimbing II

untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i):

N a m a : Muhammad Khatami

N I M : 180102100

Prodi : HES

J u d u l : Analisis Upah Waktu Kerja Lembur Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya TBK. Dalam Perspektif Akad *Ijarah Ala A-Amal* dan Ditinjau UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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 2022;

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 : 14 Oktober 2022
D e k a n


Kamaruzzaman

Tembusan :

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