ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK PEMOTONGAN UPAH UNTUK ASURANSI SYARIAH DAN BPJS KESEHATAN KARYAWAN SWASTA DI PT KENT TRASINDO INDONESIA SURABAYA

SKRIPSI

OLEH:

NOERMALIA ANDRIANI
NIM: C32212088

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Fakultas Syari'ah dan Hukum
Jurusan Hukum Perdata Islam
Prodi Hukum dan Ekonomi Syari'ah (Muamalah)
Surabaya

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: NOERMALIA ANDRIANI
NIM	: C32212088
Fakultas/Jurusan/Prodi	: SYARIAH DAN HUKUM/HUKUM PERDATA ISLAM/HUKUM EKONOMI ISLAM
Judul Skripsi	: ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK PEMOTONGAN UPAH UNTUK ASURANSI SYARIAH DAN BPJS KESEHATAN KARYAWAN SWASTA DI PT KENT TRASINDO INDONESIA SURABAYA

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 18 Oktober 2018

Saya yang Menyatakan

Noermalia Andriani

NIM. C32212088

PENGESAHAN

Skripsi yang telah ditulis oleh **Noermalia Andriani, NIM. C32212088** ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, 06 Desember 2018, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Syariah dan Hukum.

Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I,

Drs. H. Akh. Mukarram, M.Hum
NIP. 195609231986031002

Penguji II,

Dr. Abdul Basith Junaidy, M.Ag
NIP. 197110212001121002

Penguji III,

Muh. Sholihuddin, MHI
NIP. 197707252008011009

Penguji IV,

Ikhsan Fatah Yasin, SHI, MH
NIP. 198905172015031006

Surabaya, 07 Januari 2019
Mengesahkan,
Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Dekan,

Dr. H. Masruhan, M. Ag.
NIP. 195904041988031003

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Noermalia Andriani C32212088 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 02 Juli 2018

Dosen Pembimbing :

Drs. H. Akh. Mukarram, M.Hum
NIP. 195609231986031002

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : NOERMALIA ANDRIANI
NIM : C32212088
Fakultas/Jurusan : SYARIAH DAN HUKUM / HUKUM PERDATA ISLAM
E-mail address : nurmaliaandriani@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
■ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK PEMOTONGAN UPAH UNTUK ASURANSI SYARIAH DAN BPJS KESEHATAN KARYAWAN SWASTA DI PT KENT TRASINDO INDONESIA SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 24 JANUARI 2019

Penulis

(NOERMALIA ANDRIANI)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Skripsi ini adalah hasil penelitian lapangan tentang "Praktik Pemotongan Upah untuk Asuransi Syariah dan BPJS Kesehatan Karyawan Swasta di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya" penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan: 1) Bagaimanakah praktik pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS Kesehatan karyawan swasta di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya dan 2) Bagaimanakah analisis hukum Islam terhadap praktik pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS Kesehatan karyawan swasta di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya.

Berkenaan dengan permasalahan – permasalahan tersebut, maka penelitian yang dilakukan di sini menggunakan jenis penelitian kualitatif, karena data yang dikemukakan bukan data angka. Dalam menganalisis data menggunakan metode deskriptif analitis pola pikir induktif, yaitu mengemukakan data yang besifat khusus mengenai pemotongan upah asuransi syariah dan BPJS kesehatan bagi karyawan swasta. Kemudian dianalisis dengan paparan yang bersifat umum sesuai dengan hukum Islam.

Dalam praktik pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS Kesehatan ini tidak ada perjanjian atau kontrak di awal kerja. Pembayaran upah ditetapkan tanggal 25 namun jika bertepatan dengan hari minggu maka upah pembayaran upah di tangguhkan atau di mundurkan. Terdapat pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS Kesehatan yang tidak ada pemberitahuan sebelumnya dan tidak diketahui besaran upah yang dipotong untuk membayar asuransi dan BPJS kesehatan tersebut.

Hasil penelitian menyatakan bahwa praktik pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS harus didasari dengan adanya kerelaan atas kedua pihak yang berakad. Sebuah perusahaan harus menerapkan asas keadilan bahwa tidak melakukan kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi oleh buruh. Meniadakan unsur gharar (Adanya unsur eksplotasi salah satu pihak karena informasi yang kurang atau dimanipulasi dan ketidaktahuan atau ketidakpahaman yang ditransaksikan). Pemberi kerja wajib dan boleh memotong upah untuk BPJS Kesehatan dikarenakan perundang – undangan, pemotongan upah untuk asuransi harus ada surat kuasa dari pekerja untuk mengambil iuran dari upahnya.

Adapun saran yang disampaikan penulis antara lain, hendaknya bagi perusahaan hendaknya membuat perjanjian atau kontrak kerja agar tidak terjadi masalah dikemudian hari. Dan untuk karyawan setelah dinyatakan diterima kerja, menanyakan perjanjian kerja, hak dan kewajibannya sebagai pekerja di perusahaan tersebut. Apabila terjadi pemotongan upah yang tidak ada keterangannya harap menanyakan ke bagian keuangan terkait kegunaan pemotongan tersebut. Agar tidak ada prasangka buruk antara pemberi kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

		Halaman
SAMPUL DALAM		i
PERNYATAAN KEASLIAN		ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING		iii
PENGESAHAN		iv
ABSTRAK		v
KATA PENGANTAR		vi
DAFTAR ISI		viii
DAFTAR TRANSLITERASI		x
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
	C. Rumusan Masalah	7
	D. Kajian Pustaka	8
	E. Tujuan Penelitian	9
	F. Kegunaan Hasil Penelitian	10
	G. Definisi Operasional	11
	H. Metode Penelitian	11
	I. Sistematika Pembahasan	17
BAB II	UJRAH DAN TAFAKUL DALAM HUKUM ISLAM	19
	A. Pengertian *Ujrāh*	19
	B. Rukun dan Syarat *Ujrāh*	24
	C. Asas – Asas dalam Perjanjian Islam	27
	D. Macam – Macam *Ujrāh*	34
	E. Kewajiban dan Hak Pekerja	36
	F. Sistem *Ujrāh*	38
BAB III	PRAKTIK PEMOTONGAN UPAH UNTUK ASURANSI SYARIAH DAN BPJS KESEHATAN KARYAWAN SWASTA DI PT KENT TRASINDO SURABAYA INDONESIA	43

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. Letak Geografis 43

B. Praktik Pemotongan Upah untuk Asuransi Syariah dan BPJS Kesehatan..... 46

BAB IV ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK PEMOTONGAN UPAH UNTUK ASURANSI SYARIAH DAN BPJS KESEHATAN DI PT KENT TRASINDO SURABAYA INDONESIA..... 53

A. Analisis Praktik Pemotongan Upah untuk Asuransi Kesehatan dan BPJS Kesehatan di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya..... 53

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Praktik Pemotongan Upah untuk Asuransi Kesehatan dan BPJS Kesehatan di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya..... 60

BAB V PENUTUP 70

A. Kesimpulan 70

B. Saran 71

DAFTAR PUSTAKA 72

LAMPIRAN-LAMPIRAN 75

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan kehidupan, Islam selain mensyari'atkan akidah dan ibadah yang benar sebagai alat penghubung antara hamba dan penciptanya juga merumuskan tata cara yang baik dan benar dalam muamalah sebagai penghubung antara manusia satu sama lain. Muamalah adalah aturan-aturan Allah yang wajib ditaati yang mengatur hubungan manusia dengan manusia dalam kaitannya dengan cara memperoleh dan mengembangkan harta benda.[1]

Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa kehidupan manusia khususnya umat Islam dalam melakukan interaksi sosial sehari-hari harus memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Apabila muamalah dilakukan oleh manusia dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang ada, maka semua manusia akan dapat memenuhi kebutuhannya masing-masing.

Salah satu interaksi atau mualamah yang paling sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari adalah upah atau penggajian karyawan yang dalam hukum Islam dikenal dengan istilah *ujrāh*. Selain merupakan salah satu sarana untuk melestarikan dan melanggengkan hubungan antara sesama manusia, juga merupakan salah satu bentuk muamalah yang diperbolehkan

[1] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam Islam. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat ditegaskan dalam firman Allah dalam surat al-Maidah ayat 2, yang berbunyi:

.....تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡبِرِّ وَٱلتَّقۡوَىٰۖ وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡإِثۡمِ وَٱلۡعُدۡوَٰنِۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلۡعِقَابِ ٢

"..... Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran, dan bertakwalah kamu kepada Allah sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya".[2]

Mengenai pengupahan banyak dijelaskan dalam al-Qur'an dan al-hadis antara lain seperti sabda Nabi Muhammad Saw :

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

"Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." [3]

Adapun maksud dari hadis di atas bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesai pekerjaannya. Menunda - nunda upah apalagi memotong upah adalah perbuatan dhalim, seperti menunda - nunda kewajiban bagi yang mampu termasuk dhalim atau di larang dalam hukum Islam.[4]

---

[2] Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2011), 106.
[3] Aplikasi Lidwa Sunan Ibnu Majah No. 2434.
[4] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 118.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam hukum Islam *al-Ijārah* atau *ujrāh* dalam kamus ekonomi dikenal dengan istilah *(wage, lease, hire)* arti asalnya adalah imbalan kerja (upah). Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al-ajr* dan *al-ijārah*. *Al-ajr* sama dengan *al-thsawāb*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat.

Dalam istilah *fiqh*, *al-ijārah* (rent, rental) berarti transaksi kepemilikan manfaat barang/harta dengan imbalan tertentu. Mempersewakan ialah akad atas manfaat (jasa) yang dimaksud lagi diketahui, dengan tukaran yang diketahui, menurut syarat-syarat yang akan dijelaskan kemudian.[5] Dalam Islam, upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan *ajir* dan *mu'tajir* (penyewa dan menyewakan). Dalam hal ini,pengusaha dianggap sebagai pihak penyewa sedangkan pekerja dianggap sebagai pihak yang menyewakan. Hal ini bisa dilihat antara pengusaha dan karyawan yang terdapat kontrak kerja kesepakatan - kesepakatan.

Pengertian upah secara umum dapat ditemukan dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 30 yang berbunyi "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

[5] H. Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam,* cet.17 (Bandung: PT Sinar Baru 1996), 303.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan"[6]

Para pekerja selain berhak mendapatkan upah dari yang ia kerjakan, juga berhak mendapatkan jaminan kesehatan atas dirinya dan keluarganya. Menurut Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 Pasal 1 ayat 1 berbunyi: "Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar setiap orang yang telah membayar iuran / iurannya dibayar oleh pemerintah".[7]

Tarif iuran bagi PPU (Peserta Penerima Upah) adalah Badan Usaha Swasta yang dibayarkan adalah sebesar 5 % (lima persen) dari gaji/ upah dan tunjangan tetap per bulan dengan ketentuan: 3 % (empat persen) di bayar oleh pemberi kerja dan 2 % (satu persen) di bayar oleh peserta, iuran di atas untuk total 5 anggota keluarga sekaligus (pekerja yang bersangkutan, suami/istri dan 3 orang anak dengan mendapatkan fasilitas perawatan kelas II dengan pemotongan yang dipotong dari upah yang diterima pekerja.[8]

Selain diwajibkannya BPJS Kesehatan karyawan mendapatkan fasilitas kesehatan yaitu asuransi Advrist, di mana asuransi syariah menurut Dewan Syariah Nasional No.21/DSN-MUI/X/2001 adalah usaha untuk saling melindungi dan tolong menolong diantara sejumlah orang yang melalui investasi dalam bentuk aset dan atau tabarru' yang memberikan pola

---

[6] Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[7] Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan
[8] Peraturan Presiden No. 19 Tahun 2016 Tentang Jaminan Kesehatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengambilan untuk menghadapi resiko atau bahaya tertentu melalui akad yang sesuai dengan syariah.[9]

Asuransi syariah di Indonesia telah ditetapkan dalam Undang-Undang nomor 2 tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian, asuransi adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih, dimana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan pergantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan atau tanggung jawab hukum pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau memberikan suatu pembiayaan yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang di pertanggungkan.[10]

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), tentang asuransi atau pertanggungan seumurnya, Bab 9, Pasal 246: "Asuransi atau Pertanggungan adalah suatu perjanjian dengan mana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung, dengan menerima suatu premi, untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin akan dideritanya karena suatu peristiwa yang tak tertentu."[11]

Adapun praktik yang terjadi di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya, perusahaan ini memotong gaji karyawan untuk membayar BPJS

[9] Fatwa-Fatwa Dewan Syariah Nasional MUI revisi 2006
[10] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1992
[11] Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, 11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kesehatan karena menganut peraturan dari Perpres No 19 Tahun 2016 Tentang Jaminan Kesehatan. Perusahaan memotong gaji karyawan untuk pembayaran BPJS kesehatan, baik BPJS kesehatan tersebut dibayarkan oleh suami / istri dari perusahaan lain maupun tidak PT Kent Trasindo Surabaya tetap wajib memotong gaji tersebut.

Iuran jaminan kesehatan untuk pekerja penerima upah sebesar 5% dari upah perbulan. Pemotongan upah karyawan untuk BPJS kesehatansebesar 2% dari upah karyawan dan 3% dibayar oleh PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya. Dan untuk anggota keluarga 1% dari upah karyawan tersebut. hal ini berlaku bagi seluruh anggota keluarga meskipun anggota keluarga sudah memiliki asuransi atau membayar BPJS di perusahaan lain. Akhirnya terjadi pemotongan ganda dan kurang efektifnya pemanfaatan jaminan kesehatan. Selain karyawan di potong di BPJS Kesehatan, mereka juga di potong di asuransi yang ia miliki yaitu asuransi Advrist yaitu 6 % yang diambil dari gaji karyawan yang diterima setiap bulannya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut Peniliti mengambil judul: "**Analisis Hukum Islam Terhadap Pemotongan Upah untuk Asuransi Syariah dan BPJS Kesehatan Karyawan Swasta di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya."**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Melalui latar belakang tersebut diatas, terdapat beberapa permasalahan yang dapat peneliti identifikasi dalam penulisan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Peraturan perusahaan terkait pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS kesehatan karyawan swasta di PT Kent Trasindo Indonesia.
2. Besarnya pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS kesehatan.
3. Praktik pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS kesehatan karyawan swasta di PT Kent Trasindo Indonesia
4. Pendapat fuqaha tentang praktik pemotongan untuk asuransi syariah dan BPJS kesehatan karyawan swasta di PT Kent Trasindo Indonesia.

Adapun batasan masalah yang menjadi fokus peneliti dalam penelitian ini, yaitu peneliti akan mengkaji tentang :

1. Praktik pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS kesehatan karyawan swasta di PT Kent Trasindo Indonesia.
2. Analisis hukum Islam terhadap praktik pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS kesehatan karyawan swasta di PT Kent Trasindo Indonesia.

C. Rumusan Masalah

Melalui latar belakang, identifikasi, dan batasan masalah tersebut di atas. Maka rumusan masalah yang akan peneliti kaji dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Bagaimana praktik pemotongan upah asuransi syariah dan BPJS kesehatan karyawan swasta di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya?
2. Bagaimana analisis hukum Islam terhadap praktik pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS kesehatan karyawan swasta di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya?

D. Kajian Pustaka

Setelah peneliti melakukan kajian pustaka, peneliti menjumpai hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang mempunyai sedikit relevansi dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan, yaitu sebagai berikut:

Penelitian yang berjudul: "Analisis Hukum Islam Terhadap Pemotongan Gaji Kuli Kontraktor di Hotel Paradiso di Jalan Kartika Plaza Kuta Badung Denpasar." Ririn Indah Fitriyani, Tahun 2013. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pemotongan upah yang dilakukan mandor dan upah yang diberikan keada buruh berbeda – beda sesuai penilaian kinerja oleh mandor (alasan daftar hadir dan rajin tidaknya dalam bekerja) serta adanya penundaan dalam pembayarannya.[12]

Penelitian yang berjudul: "Hubungan Pemahaman Tentang "Kewajiban Peserta BPJS Kesehatan Dengan Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan di Desa Tanjung Harapan Putih Banyak Lmapung Tengah ." oleh

[12] Rini Indah Fitriyani, "Analisis Hukum Islam Terhadap Pemotongan Gaji Kuli Kontraktor di Hotel Paradiso di Jalan Kartika Plaza Kuta Badung Denpasar" (Skripsi--IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2013), 8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Apriyanda Kusuma Wijaya, Tahun 2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman tentang BPJS kesehatan masyarakat masih banyak yang kurang faham sehingga antara hubungan pemahaman BPJS kesehatan dengan dan masyarakat masih kurang memuaskan yaitu pemahaman tersebut diperoleh dari 60 responden.[13]

Antara penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan, mempunyai sedikit kesamaan, yaitu sama-sama mengkaji tentang upah dan BPJS Kesehatan. Sedangkan yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu dalam pembahasan penelitian ini peneliti lebih fokus pada praktik pemotongan upah asuransi syariah dan pemotongan upah untuk BPJS kesehatan karyawan dimana terjadi diskriminasi mengenai pemotongannya dan terjadi pemotongan ganda.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti kaji dalam penelitian ini, maka penulisan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui praktik pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS kesehatan karyawan swasta di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya.

[13]Apriyanda Kusuma Wijaya ,"Kewajiban Peserta BPJS Kesehatan Dengan Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan di Desa Tanjung Harapan Putih Banyak Lampung Tengah" (Skripsi -- IAIN Sunan Ampel, Surabaya, 2016), 11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Untuk mengetahui analisis hukum Islam terhadap praktik pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS kesehatan karyawan swasta di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, peneliti berarap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut:

1. Teoritis

   Secara teoritis, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih khazanah keilmuan, khususnya dalam pemotongan upah asuransi syariah dan BPJS kesehatan bagi karyawan swasta menurut hukum Islam. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai literatur dan referensi, baik oleh peneliti selanjutnya maupun bagi pemerhati hukum Islam dalam memahami pemotongan upah asuransi syariah dan BPJS kesehatan bagi karyawan swasta menurut hukum Islam.

2. Praktis

   Secara praktis, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi masyarakat, khususnya masyarakat yang terkait tentang pemotongan upah asuransi syariah dan BPJS kesehatan bagi karyawan swasta menurut hukum Islam.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

G. Definisi Operasional

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami penulisan penelitian ini, dan untuk berbagai pemahaman interpretatif yang bermacam-macam, maka peneliti akan menjelaskan beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Hukum Islam: peraturan atau ketentuan yang dapat dijadikan pedoman bagi kehidupan masyarakat, dalam menggunakan pedoman Al Qur'an, Hadist serta pendapat fuqoha[14]. Dalam hal ini berkaitan dengan *ujrāh* yang dipotong dari gaji karyawan untuk asuransi syariah dan BPJS kesehatan.
2. Pemotongan Upah Karyawan: yaitu pemotongan upah yang diberlakukan oleh perusahaan PT Kent Trasindo Indonesia untuk semua karyawan baik yang sudah mempunyai BPJS kesehatan atau asuransi kesehatan lainnya.

H. Metode Penelitian

Penelitian adalah upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran.[15]

---

[14] Hasbi As-Shiddieqi, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Semarang : PT Pustaka Rizki Putra, 2001), 12.
[15] Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal (*Jakarta: BumiAksara, 1995), 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. **Jenis Penelitian**

Sehubungan dengan permasalahan yang akan diangkat yaitu analisis hukum islam tentangpemotongan upah asuransi syariah dan BPJS kesehatan karyawan swasta di PT Kent Trasindo Indonesia surabaya. Maka penelitian yang penulis gunakan adalah jenis metode penelitian kualitatif, karena data yang dikemukakan bukan data angka. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti, dimana peneliti adalah sebagai instumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.[16]

2. **Data yang dikumpulkan**

Berdasarkan judul dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka data yang dikumpulkan adalah sebagaimana berikut:

a. Praktik pemotongan upah asuransi syariah dan BPJS kesehatan bagi karyawan swasta menurut Hukum Islam.
b. Mekanisme pemotongan upah asuransi syariah dan BPJS kesehatan bagi karyawan swasta menurut Hukum Islam.
c. Ijab dan *qabul*, serta *akad* yang digunakan dalam pemotongan upah asuransi syaraiah dan BPJS kesehatan bagi karyawan swasta menurut Hukum Islam.

[16] Sugiyino, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Sumber Data

Agar memperoleh data yang kompleks dan komprehensif, serta terdapat korelasi yang akurat sesuai dengan judul penelitian ini, maka sumber data dalam penelitian ini di bagi dua, yaitu:

a. Sumber Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, data primer yang dimaksud adalah:[17]

1) Pimpinan perusahaan PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya
2) Karyawan yang bekerja selaku penerima upah / gaji

b. Sumber Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang dibutuhkan sebagai pendukung data primer. Data ini bersumber dari referensi dan literatur yang mempunyai korelasi dengan judul dan pembahasan penelitian ini seperti buku, catatan, dan dokumen. Adapun sumber data sekunder yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini, ialah sebagaimana berikut:

1) Hendi Suhendi, Fiqh Muamalah, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2002)
2) Rini Indah Fitriyani "Analisis Hukum Islam Terhadap Pemotongan Gaji Kuli Kontraktor di Hotel Paradiso Jl. Kartika Plaza Kota Badung Denpasar" (Skripsi Jurusan Muamalah IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2013).

[17]Sugiyino, *Metode Penelitian Kuantitatif...*,10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) H. Sulaiman Rasyid, Fiqh Islam (cet.17), (Bandung: PT Sinar Baru 1996),
4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (BP. Cipta Jaya, 2003),
5) Afzalur Rahman, Doktrin Ekonomi Islam, penerjemah , Soeroyo Nastangin. (Jakarta : Dana Bhakti Wakaf, 1995),
6) Eggi Sudjana, Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering (Jakarta: PPMI, 2000)
7) Suhrawardi K. Lubis dan Faris Wadji Hukum Ekonomi Islam (Jakarta : Sinar Grafika, 2014)
8) Perpres No. 19 Tahun 2016 Tentang Jaminan Kesehatan
9) Dokumen-dokumen lain mengenai pemotongan upah untuk BPJS kesehatan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun untuk memperoleh data yang akurat dan dibutuhkan oleh peneliti sesuai dengan judul penelitian, maka dalam pengumpulan data peneliti menggunakan beberapa metode, sebagaimana berikut:

a. Wawancara atau *Interview*

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengadakan wawancara atau tanya jawab dengan pihak yang bersangkutan tentang masalah yang diteliti.[18] Metode wawancara digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data, yaitu untuk

[18] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif ....,*217.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperoleh data mengenai praktik atau proses pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS kesehatan bagi karyawan swasta menurut Hukum Islam.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perseorangan.[19] Menurut Sugiyono, Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi ini dikumpulkan kemudian ditelaah.[20]

5. Teknik Pengolahan Data

Untuk mensistematisasikan data yang telah dikumpulkan dan mempermudah peneliti dalam melakukan analisa data, maka peneliti mengolah data tersebut melalui beberapa teknik, dalam hal ini data yang diolah merupakan data yang telah terkumpul dari beberapa sumber adalah sebagaimana berikut:[21]

a. *Editing*, yaitu mengedit data-data yang sudah dikumpulkan. Teknik ini digunakan oleh peneliti untuk memeriksa atau mengecek sumber data yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data, dan memperbaikinya apabila masih terdapat hal-hal yang salah.

---

[19] Hamidi. *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan, Proposal dan Laporan Penelitian* (Malang: UMM Press, 2004), 72

[20] Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2015), 329

[21] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif ....,*156.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. *Organizing*, yaitu mengorganisasikan sumber data. Melalui teknik ini, peneliti mengelompokkan data-data yang telah dikumpulkan dan disesuaikan dengan pembahasan yang telah direncanakan sebelumnya mengenai pemotongan upah asuransi syariah dan BPJS kesehatan bagi karyawan swasta.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, cacatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan ke orang lain.[22]

Data yang diperoleh dari lapangan dianalisis dengan metode deksriptif analisis dengan pola pikir induktif. Dengan menggunakan metode deskriptif, peneliti mendeskriptifkan dan memaparkan data yang diperoleh dilapangan mengenai pemotongan upah asuransi syariah dan pemotongan upah untuk BPJS kesehatan bagi karyawan swasta menurut Hukum Islam. Lebih lanjut, digunakan pola pikir induktif, yaitu mengemukakan data yang besifat khusus mengenai pemotongan upah asuransi syariah dan BPJS kesehatan bagi karyawan swasta. Kemudian dianalisis dengan paparan yang bersifat umum sesuai dengan hukum Islam.

---

[22] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT. Rieneka Cipta, 2006), 156.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah peneliti dalam menyusun penulisan penelitian ini secara sistematis, dan mempermudah pembaca dalam memahami hasil penelitian ini, maka peneliti mensistematisasikan penulisan penelitian ini menjadi beberapa bab, sebagai berikut:

Bab pertama ini berisi tentang pendahuluan, dalam bab ini, peneliti mengkaji secara umum mengenai seluruh isi penelitian, yang terdiri dari: Latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua ini adalah landasan teori yang berdasarkan tinjauan pustaka sebagai dasar berfikir pada bab selanjutnya. Yang terdiri dari pengertian *ujrāh* / upah, syarat dan rukun upah, asas – asas perjanjian islam, macam – macam *ujrāh* dan sistem *ujrāh*.

Pada bab ketiga ini menjelaskan tentang praktik pemotongan upah asuransi syariah dan BPJS kesehatan bagi karyawan swasta, dalam bab ini peneliti akan menyajikan dan memaparkan data dari objek penelitian mengenai gambaran umum PT Kent Trasindo Indonesia yang meliputi: lokasi penelitian, struktur organisasi, serta praktik pemotongan upah asuransi syariah dan BPJS kesehatan karyawan swasta di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya.

Pada bab keempat ini merupakan analisis dari hasil penelitian yang terdapat di bab tiga yang didasarkan pada landasan teori bab dua. terdiri dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

analisis praktik pemotongan upah asuransi syariah dan BPJS kesehatan bagi karyawan swasta dan analisis hukum Islam terhadap pemotongan upah.

Bab kelima memuat tentang kesimpulan dan saran yang merupakan upaya memahami jawaban – jawaban atas rumusan masalah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

UPAH *(UJRĀH)* DALAM HUKUM ISLAM

A. Pengertian Upah

1. Definisi dan Landasan Hukumnya

Dalam islam, problem perburuhan diatur oleh hukum – hukum kontrak kerja (*Al Ijārah*). Secara definisi *Al ijārah* adalah transaksi (aqad / kontrak) atas jasa / manfaat tertentu dengan suatu kompensasi atau upah[1]. *Al Ijārah* atau *ujrāh* dalam kamus ekonomi dikenal dengan istilah *(wage, lease, hire)* arti asalnya adalah imbalan kerja (upah).[2] Secara istilah, *ijārah* adalah suatu transaksi (akad) yang manfaat atau jasa yang mubah dalam syariat dan manfaat tersebut jelas diketahui, dalam jangka waktu yang jelas serta dengan uang sewa yang jelas.

Ijārah menurut ulama' hanafiyah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan sedangkan menurut ulama' hanafiyah yaitu transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.[3] Menurut Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul Fiqih Syafi'i berpendapat *ijārah* berarti upah mengupah.[4] Hal ini terlihat ketika menerangkan rukun dan syarat upah mengupah, yaitu *mu'jir* dan

---

[1] Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, (Jakarta: PPMI, 2000), 66
[2] Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid* terjemahan, Cet II (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), 61
[3] Haroen Nasrun, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 228-229.
[4] Idris Ahmad, *Fiqh al Syafi'iyah* (Jakarta: Karya Indah, 1986), 19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

musta'jir (yang memberikan upah dan yang menerima upah). Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya.[5] Hal ini sesuai Firman Allah surat Al Baqarah ayat 233 :

..... وَإِنْ أَرَدتُّمْ أَن تَسْتَرْضِعُوٓاْ أَوْلَٰدَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُم مَّآ ءَاتَيْتُم بِٱلْمَعْرُوفِ ..... ۗ

"..... Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut ....."[6]

Pengertian upah secara umum dapat ditemukan dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 30 yang berbunyi "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 atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan".[7]

Sedangkan menurut PP No 5 Tahun 2003 upah memiliki arti hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan

---

[5] Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, penerjemah Soeroyo Nastangin (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 68

[6] Departemen Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2011), 38

[7] Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.[8]

Dengan demikian dapat disimpulkan definisi upah secara umum yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan.

2. Dasar Hukum *Ijarāh*

Terdapat banyak ayat al Qur'an dan Hadist Nabi saw mengenai kebolehan *ijārah*.

a. Al-Qur'an

Islam memperbolehkan seseorang memanfaatkan tenaga orang lain / buruh, agar mereka bekerja untuk orang tersebut, dengan hujjah. Sebagaimana dalam surat Az Zukhruf ayat 32 ;

[8] PP No 5 Tahun 2003 tentang UMR pasal 1 point b

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۚ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُم مَّعِيشَتَهُمْ فِي ٱلْحَيَوٰةِ ٱلدُّنْيَا ۚ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَٰتٍ

لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

"Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan."[9]

Dalam melakukan akad atau transaksi harus berdasarkan kerelaan sebagaimana dalam surat An-Nisa' ayat 29:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ لَا تَأْكُلُوٓا۟ أَمْوَٰلَكُم بَيْنَكُم بِٱلْبَٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَٰرَةً عَن تَرَاضٍ مِّنكُمْ ۚ ....

"Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu....."[10]

Dalam Al Qashas ayat 26 Allah juga berfirman :

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

"Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: "Ya ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dapat dipercaya"[11]

---

[9] Departemen Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2011), 491
[10] Ibid., 83
[11] Ibid., 388

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. As-Sunnah

Rasulullah memerintahkan untuk mendapatkan upah harus memilih pekerjaan yang halal.

حَدَّثَنَا إِسْحَقُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ وَعَبْدُ بْنُ حُمَيْدٍ وَاللَّفْظُ لِعَبْدٍ قَالَا أَخْبَرَنَا عَبْدُ الرَّزَّاقِ أَخْبَرَنَا مَعْمَرٌ عَنْ عَاصِمٍ عَنْ الشَّعْبِيِّ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ قَالَ حَجَمَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَبْدٌ لِبَنِي بَيَاضَةَ فَأَعْطَاهُ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَجْرَهُ وَكَلَّمَ سَيِّدَهُ فَخَفَّفَ عَنْهُ مِنْ ضَرِيبَتِهِ وَلَوْ كَانَ سُحْتًا لَمْ يُعْطِهِ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

"Telah menceritakan kepada kami Ishaq bin Ibrahim dan Abdullah bin Humaid dan ini adalah lafadz Abd, keduanya berkata; telah mengabarkan kepada kami Abdurrazaq telah mengabarkan kepada kami Ma'mar dari 'Ashim dari Asy Sya'bi dari Ibnu Abbas dia berkata, "Nabi shallallahu 'alaihi wasallam pernah dibekam oleh seorang budak kepunyaan Bani Bayadlah, kemudian Nabi shallallahu 'alaihi wasallam memberikan upah kepadanya dan menganjurkan kepada tuannya supaya meringankan tugas kewajibannya. Andaikata usaha bekam itu haram, tentu Nabi shallallahu 'alaihi wasallam tidak memberikan upah kepadanya."[12]

Kewajiban pemberi kerja untuk membayar upah pekerja sebelum kering keringatnya.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

"Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu

[12] Aplikasi Lidwa Sunan Muslim no. 2955

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." [13]

حَدَّثَنَا يُوْسُفُ بْنُ مُحَمَّدٍ قَلَ حَدَّ ثَنِي يحيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيْلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيْدِ بْنِ اَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَلَ قَلَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلاَ ثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَ كَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأ جَرَ اَجِيْرَ فَا سْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

(رواه البخارى)

"*Telah menceritakan kepada saya Yusuf bin Muhammad berkata, telah menceritakan kepada saya Yahya bin Sulaim dari Ismail bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu'anhu dari Nabi shallallahu'alaihi wassallam bersabda: Allah Ta'ala berfirman :Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti pada hari kiamat, yaitu 1. Orang laki-laki yang bersumpah menyebut nama-Ku lalu tidak menepati, 2. Orang laki-laki yang memakan hasil penjualan orang merdeka (bukan budak), 3. Orang laki-laki yang menyewa seorang upahan dan memperkerjakan dengan penuh tapi tidak membayar upahnya." (HR. Ibnu Majah)*[14]

B. Rukun dan Syarat *Ujrāh*

1. Rukun *Ujrah*

Rukun merupakan dasar untuk melakukan sesuatu. Rukun-rukun dalam transaksi upah adalah sebagai berikut:[15]

a) Adanya *Mu'jir* dan *Musta'jir*

Mu'jir adalah orang yang memberikan upah dan *musta'jir* adalah yang menerima upah untuk melakukan sesuatu. Syarat – syarat: Berakal atau

[13] Aplikasi Lidwa Sunan Ibnu Majah No. 2434

[14] Shahih Bukhari, Shahih al Bukhari juz II (Bandung : Pustaka Setia, 2004), 50

[15] Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 117 - 118.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mumayyiz (mampu membedakan dan memilih) .[16] Pihak – pihak yang melakukan akad harus dapat mempertanggung- jawabkan apa yang menjadi kesepakatan atau tujuan akad dilakukan. Maka dari itu, pihak – pihak yang berakad harus berakal (dapat memilih dan mengambil keputusan).

b) Sighat / Akad (Ijab - qabul)

Menurut fuqaha (ahli hukum islam) akad berarti perikatan antar *ijab* dan *qabul* dengan cara – cara yang disyariatkan dan mempunyai dampak terhadap apa yang diakadkan tersebut. Syarat sahnya akad antara lain :[17]

1. Tidak ada paksaan
2. Tidak menimbulkan kerugian (*dharar*)
3. Tidak mengandung ketidakjelasan (*gharar*)
4. Tidak mengandung riba
5. Tidak mengandung syarat *fasid*

c) *Ujrāh* (upah)

Syarat – Syarat upah yaitu :

1. Berupa harta tetap yang dapat diketahui
2. Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti upah penyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.

[16] Eggi Sudjana, Bayarlah upah sebelum keringatnya mengering (Jakarta: PPMI, 2000), 67
[17] Fordebi-Adesy. Ekonomi dan Bisnis Islam. (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 171

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) *Ma'qud Alaihi* (barang yang menjadi objek)

Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syariat, berguna bagi perorangan ataupun masyarakat. Pekerjaan yang haram menurut ketentuan syariat tidak dapat menjadi objek penjanjian kerja.[18] Sebagaimana dalam sebuah hadist :

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا خَالِدٌ هُوَ ابْنُ عَبْدِ اللَّهِ حَدَّثَنَا خَالِدٌ عَنْ عِكْرِمَةَ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ نْهُمَا قَالَ احْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الَّذِي حَجَمَهُ وَلَوْ كَانَ حَرَامًا لَمْ يُعْطِ

"Telah menceritakan kepada kami Musaddad telah menceritakan kepada kami Khalid dia adalah putra dari 'Abdullah telah menceritakan kepada kami Khalid dari 'Ikrimah dari Ibnu 'Abbas radliallahu 'anhuma berkata; "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam berbekam dan membayar orang yang membekamnya. Seandainya berbekam itu haram, tentu Beliau tidak akan memberi upah."[19]

2. Syarat Ijarah

1. Adanya Kerelaan (keridloan) dua pihak yang bertransaksi

Islam mensyaratkan adanya saling rela antara kedua belah pihak yang bertransaksi. Sebagaimana firman Allah (An Nisa : 29):

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُوٓاْ أَمۡوَٰلَكُم بَيۡنَكُم بِٱلۡبَـٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَـٰرَةً عَن تَرَاضٖ مِّنكُمۡۚ ....

"Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan batil (tidak benar), kecuali

[18] Suhrwardi K. Lubis dan Farid Wardji. *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 165
[19] Aplikasi Lidwa Sunan Muslim 2955

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu.....”[20]

2. Objek ijarah bermanfaat dengan jelas
3. Adanya kejelasan pada pekerjaan adalah dengan menjelaskan pada saat akad tentang manfaatnya, batas waktunya dan jenis pekerjaan

Karena sewa menyewa atau kontrak kerja adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak dengan imbalan upah, maka seorang yang dikontrak (Ajiir) haruslah dijelaskan bentuk kerjanya, batas waktunya, besar gaji / upahnya, serta berapa besar tenaga / ketrampilannya harus dikeluarkan. Apabila keempat hal pokok dalam kontrak kerja ini tidak dijelaskan sebelumnya, maka transaksinya menjadi fasid (rusak).[21]

4. Ujrah, disyariatkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa menyewa barang ataupun dalam upah mengupah

C. Asas – Asas Dalam Perjanjian Islam

Asas – asas hukum adalah pokok pikiran yang berpengaruh terhadap norma – norma perilaku dan yang juga menentukan lingkup keberlakuan norma – norma hukum.[22] Asas-asas dapat dikatakan sebagai karateristik akad atau ciri – ciri

[20] Departemen Agama RI. *Al Qur’an dan Terjemahnya*....., 83
[21] Suhrwardi K. Lubis dan Farid Wardji. *Hukum Ekonomi*..., 68
[22] Yasardin, *Asas Kebebasan Berkontrak Syariah* (Jakarta: Kencana, 2018), 81

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akad dalam hukum perjanjian islam yang membedakannya dengan akad / kontrak dalam hukum perjanjian Barat / konvensional.[23]

Asas – asas akad menurut kompilasi hukum ekonomi islam terdiri dari : asas ikhtiyari / sukarela, asas amanah / menepati janji, ikhtiyati / kehati-hatian, luzum/tidak berubah, saling menguntungkan, taswiyah/kesetaraan, transparansi, asas kemampuan, asas taisir/kemudahan, asas itikad baik, asas sebab yang halal. Asas tersebut diatas dikelompokkan berdasarkan karateristik islam terdiri dari :

1. **Al Hurriyah (Kebebasan)**

   Asas kebebasan berkontrak di dalam hukum Islam dibatasi oleh ketentuan syariah Islam. Dalam membuat perjanjian ini tidak boleh ada unsur paksaan, kekhilafan, dan penipuan[24]. Sebagaimana dijelaskan dalam surat Al Baqarah ayat 256 :

   لَآ إِكۡرَاهَ فِي ٱلدِّينِۖ قَد تَّبَيَّنَ ٱلرُّشۡدُ مِنَ ٱلۡغَيِّۚ .....

   "Tidak ada paksaan untuk (menganut) agama (Islam), sesungguhnya telah jelas(perbedaan) antara jalan dengan jalan yang sesat ....."(Q.S. Al Baqarah : 256)[25]

---

[23] Ibid., 85

[24] Abdul Ghofur Anshori, *Perbankan Syariah di Indonesia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2018), 57

[25] Departemen Agama RI. Al Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2011), 42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. **Al Musawah (Persamaan dan Kesetaraan)**

Dalam sebuah perjanjian, para pihak yang terlibat mempunyai kedudukan yang sama, sehingga dapat menentukan aturan dari suatu akad. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al Hujurat ayat 13 :

يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّاسُ إِنَّا خَلَقۡنَٰكُم مِّن ذَكَرٖ وَأُنثَىٰ وَجَعَلۡنَٰكُمۡ شُعُوبٗا وَقَبَآئِلَ لِتَعَارَفُوٓاْۚ إِنَّ أَكۡرَمَكُمۡ عِندَ ٱللَّهِ أَتۡقَىٰكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٞ ١٣

"Wahai manusia! Sungguh Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan kemudian kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal."[26]

3. **Al 'Adalah (Keadilan)**

Pelaksanaan asas ini dalam suatu perjanjian / akad menuntut para pihak yang melakukan yang benar dalam pengungkapan kehendak dan keadaan, memenuhi semua kewajibannya. Perjanjian ini harus senantiasa mendatangkan keuntungan yang adil dan seimbang, serta tidak boleh mendatangkan kerugian bagi salah satu pihak.[27]

Asas ini merupakan lawan dari kezaliman. Salah satu bentuk kezaliman adalah mencabut hak – hak kemerdekaan orang lain, dan / atau tidak memenuhi kewajiban terhadap akad yang dibuat.

---

[26] Ibid., 517

[27] Abdul Ghofur Anshori, *Perbankan Syariah...*, 58

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

حَدَّثَنَا يُوْسُفُ بْنُ مُحَمَّدٍ قَلَ حَدَّ ثَنِي يحيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيْلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيْدِ بْنِ اَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَلَ قَلَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلاَ ثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَ كَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأ جَرَ اَجِيْرَ فَا سْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

(رواه البخارى)

"*Telah menceritakan kepada saya Yusuf bin Muhammad berkata, telah menceritakan kepada saya Yahya bin Sulaim dari Ismail bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu'anhu dari Nabi shallallahu'alaihi wassallam bersabda: Allah Ta'ala berfirman :Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti pada hari kiamat, yaitu 1. Orang laki-laki yang bersumpah menyebut nama-Ku lalu tidak menepati, 2. Orang laki-laki yang memakan hasil penjualan orang merdeka (bukan budak), 3. Orang laki-laki yang menyewa seorang upahan dan memperkerjakan dengan penuh tapi tidak membayar upahnya." (HR. Ibnu Majah)*[28]

Implementasi keadilan dalam kegiatan usaha berupa aturan prinsip muamalah yang melarang adanya unsur sebagai berikut:[29]

a. Unsur bunga dalam segala bentuk dan jenisnya, baik riba nasiah maupun riba fadl.

b. Unsur yang merugikan diri sendiri, orang lain, maupun lingkungan (zalim). Esensi zalim (dzulm) adalah menempatkan sesuatu tidak pada tempatnya, memberikan sesuatu tidak sesuai ukuran, kualitas dan temponya, mengambil sesuatu yang bukan haknya dan memperlakukan sesuatu tidak sesuai posisinya.

---

[28] Shahih Bukhari, Shahih al Bukhari, juz II (Bandung: Pustaka Setia, 2004), 50

[29] Otoritas Jasa Keuangan, "SEOJK Nomor 9/SEOJK.03/2015 tentang Pedoman Akuntansi Perbankan Syariah Indonesia bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah", dalam https://www.ojk.go.id /id/regulasi/Documents/Pages/SEOJK-tentang-Pedoman-Akuntansi-Perbankan-Syariah-Indonesia-bagi-Bank-Pembiayaan-Rakyat-Syariah/PAPSI%20BPRS%20-%201%20Pendahuluan%20(3-11).pdf, diakses tanggal 29 November 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Unsur judi dan sikap spekulatif (*maysir*)

d. Unsur ketidakjelasan (*gharar*). Esensi *gharar* adalah setiap transaksi yang berpotensi merugikan salah satu pihak karena mengandung unsur ketidakjelasan, manipulasi dan eksploitasi informasi serta tidak adanya kepastian pelaksanaan akad. Bentuk – bentuk gharar antara lain:

1) Tidak adanya kepastian penjual untuk menyerahkan obyek akad pada waktu terjadi akad, baik obyek akad itu sudah ada maupun belum ada;
2) Menjual sesuatu yang belum berada di bawah penguasaan penjual
3) Tidak adanya kepastian kriteria kualitas dan kuantitas barang/jasa
4) Tidak adanya kepastian jumlah harga yang harus dibayar dan alat pembayaran
5) Tidak adanya ketegasan jenis dan obyek akad
6) Kondisi obyek akad tidak dapat dijamin kesesuaiannya dengan yang ditemukan dalam transaksi
7) Adanya unsur eksplotasi salah satu pihak karena informasi yang kurang atau dimanipulasi dan ketidaktahuan atau ketidakpahaman yang ditransaksikan.

e. Unsur haram baik dalam barang maupun jasa serta aktivitas operasional yang terkait.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. **Al Ridha (Kerelaan)**

Asas ini menyatakan bahwa segala transaksi harus dilakukan dengan dasar kerelaan antara kedua pihak yang bertransaksi, tidak boleh ada unsur paksaan, tekanan, penipuan dan *mis-statement*.[30] Kondisi ridha ini diimplementasikan ke dalam perjanjian di antaranya dengan kesepakatan dalam bentuk sighat (ijab – qabul) dan adanya konsep khiyar (opsi).[31]

Asas al ridha'iyyah ini dalam KUH Perdata sering dinamakan asas konsesualisme atau asas konsensual. Asas ini diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata. Dengan kata lain, perjanjian sudah sah apabila telah tercapai kesepakatan antara dua pihak yang bertransaksi.

5. **Ash Shidq (Kebenaran dan Kejujuran)**

Perjanjian yang didalamnya mengandung unsur kebohongan / penipuan, sangat berpengaruh kepada keabhasan perjanjian / akad. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al Ahzab ayat 70 :

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ ٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ وَقُولُوا۟ قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٧٠﴾

"Wahai orang – orang beriman! Bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar."[32]

Bahwa pihak yang berakad wajib mengatakan dengan benar dan jujur agar saling terjalin kepercayaan demi terlaksanya akad tersebut.

---

[30] Abdul Ghofur Anshori, Perbankan Syariah..., 58
[31] Yasardin, *Asas Kebebasan Berkontrak ...*, 100
[32] Departemen Agama RI. Al Qur'an dan Terjemahnya..., 427

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. **Al Kitabah (Tertulis)**

Setiap perjanjian hendaknya dibuat secara tertulis, lebih berkaitan demi kepentingan pembuktian jika dikemudian hari terjadi sengketa. Dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja."[33]

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang – kurangnya memuat:[34]

a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
c. Jabatan atau jenis pekerjaan
d. Tempat pekerjaan
e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
f. Syarat – syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja."

[33] Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 50
[34] Ibid., Pasal 53

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7. Transparansi

Setiap akad dilaksanakan dengan pertanggungjawaaban para pihak secara terbuka.[35] Segala hal yang berkaitan dengan kontrak perjanjian hendaknya disampaikan dan disampaikan dengan apa adanya tanpa harus melebih lebihkan atau menguranginya.

Merahasiakan informasi penting yang mempunyai kaitan pada saat transaksi dapat membuat kontrak tidak sah.[36] Kontrak yang melibatkan gharar sangat dilarang, tujuannya adalah untuk mencegah transaksi yang mengarah pada suatu sengketa dan kurangnya kepercayaan.

D. Macam-Macam *Ujrāh*

Upah atau ujrah dapat diklasifikasikan menjadi dua; *Pertama*, upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), *Kedua*, upah yang sepadan (*ajrun mitsli*). Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang bertransaksi, sedangkan upah yang sepadan (*ajrun mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya sesuai dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad ijarahnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.[37]

---

[35] Kompilasi Hukum Islam Pasal 21 (g)

[36] Veitzhal Rivai, et al. *Islamic Banking and Finance, dari Teori ke Praktik Bank dan Keuangan Syari'ah sebagai Solusi dan Bukan Alternatif* (Yogyakarta: BPFE, 2012), 135.

[37] Ya'qub Hamzah. DR, *Kode Etik Dagang Menurut Islam (Pola Pembinaan Hidup dalam Berekonomi),* Cet II (Bandung : CV. Diponegoro, 1992), 65.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Yang menentukan upah tersebut (*ajrun mitsli*) adalah mereka yang mempunyai keahlian atau kemampuan (*skill*) untuk menentukan bukan standar yang ditetapkan Negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu Negara, melainkan oleh orang yang ahli dalam menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *Khubara'u.*[38]

Upah (ujrah) adalah setiap harta yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dikerjakan manusia, baik berupa uang atau barang, yang memiliki nilai harta (maal) yaitu setiap sesuau yang dapat dimanfaatkan. Upah adalah imbalan yang diterima seseorangan atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).

Upah uang dan upah riil merupakan pembayaran tenaga kerja yang dibedakan dua jenis, yaitu upah dan gaji. Gaji adalah pembayaran yang diberikan kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional yang biasanya dilaksanakan sebulan sekali seperti pegawai pemerintah, guru, dosen, manajer, akuntan. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja – pekerja yang pekerjaannya berpindah – pindah, seperti pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu, dan buruh kasar. Berbeda dengan teori ekonomi yang mengartikan upah sebagai pembayaran atas jasa – jasa fisik maupun mental

[38] Yusanto, M.I dan M.K. Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam,* Cet I (Jakarta : Gema Insani Press, 2002), 23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dalam ekonomi pembayaran pekerja tidak dapat dibedakan antara upah dan gaji, keduanya berarti pembayaran kepada pekerja.

Perbedaan upah uang dan upah riil dalam jangka panjang sejumlah tertentu upah pekerja mempunyai kemampuan yang semakin sedikit di dalam membeli barang dan jasa. Hal tersebut disebabkan kenaikan barang dan jasa tersebut yang berlaku dari waktu ke waktu. Meskipun kenaikan tersebut tidak serentak, hal tersebut tidak menimbulkan peningkatan keejahteraan bagi pekerja. Untuk mengatasi hal tersebut ahli ekonomi membuat dua perbedaan antara pengertian upah, yaitu upah uang dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental dan fisik para pekerja dalam proses produksi. Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut dalam membeli barang dan jasa yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

E. Kewajiban dan Hak Pekerja

Dengan timbulnya hubungan hukum akibat akad yang dilakukan maka melahirkan hak dan kewajiban di antara para pihak. Adapun kewajiban pekerja dengan adanya hubungan hukum adalah :[39]

[39] Suhrawardi K. Lubis dan Farid Wajdi. *Hukum Ekonomi Islam*..., 166

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian
2) Benar – benar pekerja sesuai dengan waktu perjanjian
3) Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti
4) Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya
5) Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahnya (*alfa*).

Sedangkan yang menjadi hak – hak pekerja menurut undang – undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya :

a) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
b) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
c) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1).
d) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :[40]
    a. Keselamatan dan kesehatan kerja
    b. Moral dan kesusilan
    c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai – nilai agama.

[40] Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Sistem *Ujrāh*

Untuk menghindari kesewenang – wenangan dan penindasan, serta dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat, pemerintah harus memberikan perhatian terhadap upah minimum yang harus dibayarkan pemberi kerja kepada pekerjanya. Penentuan upah minimum tenaga kerja di dasarkan kepada pertimbangan – pertimbangan yang rasional, tidak hanya mendahulukan kepentingan pengusaha. Dengan kata lain, penetuan kebutuhan pokok tenaga kerja haruslah berdasarkan kepada realitas.[41]

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al Qur'an maupun sunnah Rasul. Islam mengajarkan bagaimana menetapkan upah yaitu dengan tidak melakukan kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi oleh buruh. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al Baqarah : 279

فَإِن لَّمْ تَفْعَلُوا۟ فَأْذَنُوا۟ بِحَرْبٍ مِّنَ ٱللَّهِ وَرَسُولِهِۦ ۖ وَإِن تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَٰلِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

"Jika kamu tidak melaksanakannya, maka umumkanlah perang dari Allah dan Rasul-Nya.Tetapi jika kamu bertobat, maka kamu berhak atas pokok hartamu. Kamu tidak berbuat zalim (merugikan) dan tidak didzalimi (dirugikan)."[42]

Agar tidak melakukan kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi oleh buruh maka, berikanlah upah yang adil sesuai dengan apa yang dikerjakannya.

---

[41] Suhrawardi K. Lubis dan Farid Wajdi. *Hukum Ekonomi Islam*..., 169

[42] Departemen Agama RI. Al Qur'an dan Terjemahnya..., 47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

"*Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.*" (Q.S. An Najm : 39)[43]

Upah harus diberikan tepat waktu. Rasulullah memerintahkan agar pemberi kerja memberikan upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya, seperti sabda Nabi Muhammad Saw :

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

"Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." [44]

Hadist Nabi Muhammad saw yang menyuruh umatnya untuk memberikan upah sebelum kering keringatnya mengandung dua hal penting, yaitu:[45]

1. Sebagai pekerja, seseorang dituntut garus menjadi pekerja keras, profesional dan sungguh sungguh.
2. Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu.

---

[43] Ibid, 527

[44] Aplikasi Lidwa Sunan Ibnu Majah No. 2434

[45] Isnaini Harahap, et al, *Hadist – Hadist Ekonomi* (Jakarta: Kencana, 2015), 84

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut mazhab Hanafi mensyaratkan mempercepat upah dan menangguhkannya sah, seperti juga halnya mempercepat yang sebagian dan menangguhkan yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut. Misalnya orang yang menyewa suatu rumah untuk selama satu bulan, kemudian masa satu bulan telah berlalu, maka ia wajib membayar sewaan.

Selain upah, seorang pekerja juga berhak mendapatkan jaminan sosial dari pemberi kerja. Secara umum, perlindungan di tempat kerja mencakup:[46]

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan
3. Perlakuan yang sama dengan harkat dan martabat manusia sesuai nilai – nilai agama.

Dalam memberikan jaminan kesehatan pemberi kerja diperbolehkan memungut iuran dari upah yang diterima pekerja. Sebagaimana dalam undang – undang No. 19 Tahun 2016 pasal 17 ayat 1 yang berbunyi:

[46] Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 74

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Pemberi kerja wajib memungut iuran dari pekerjanya, membayar iuran yang menjadi tanggung jawabnya, dan menyetor iuran tersebut kepada BPJS Kesehatan paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan."

Namun iuran untuk anggota keluarga pemberi kerja harus mendapatkan surat kuasa dari pekerja untuk memotong iuran untuk keluarganya (pekerja) sebesar 1% dari upah pekerja.

"Pembayaran iuran jaminan kesehatan bagi anggota keluarga yang lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diawali dengan pemberian surat kuasa dari pekerja kepada pemberi kerja untuk melakukan pemotongan tambahan iuran jaminan kesehatan dan menyetorkan kepada BPJS Kesehatan."[47]

Pemotongan upah untuk BPJS diperbolehkan dan wajib bagi pemberi kerja memotong upah pekerja untuk pembayaran BPJS kesehatan ini dikarenakan peraturan perundang - undangan. Namun, untuk pemotongan BPJS kesehatan untuk keluarga pekerja dan asuransi harus ada surat kuasa dari pekerja untuk dapat memotong iuran dari upahnya. Dan memberitahukan manfaat dan informasi yang terkait dengan jaminan sosial yang diterima pekerja.

Hal ini sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 22 :[48]

1) Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari buruh.

[47] Undang – Undang No. 19 Tahun 2016 Tentang BPJS Kesehatan Pasal 16 H ayat 4
[48] Peraturan Presiden No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Dikecualikan dari ketentuan ayat (1) adalah semua kewajiban pembayaran oleh buruh terhadap Negara atau iuran sebagai peserta pada satu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

3) يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَقُولُواْ قَوۡلٗا سَدِيدٗا ٧٠

"Wahai orang – orang beriman! Bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar."[49]

Bahwa pihak yang berakad wajib mengatakan dengan benar dan jujur agar saling terjalin kepercayaan demi terlaksanya akad tersebut.

[49] Departemen Agama RI. Al Qur'an dan Terjemahnya..., 427

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

PRAKTIK PEMOTONGAN UPAH UNTUK ASURANSI SYARIAH DAN BPJS KESEHATAN KARYAWAN SWASTA DI PT KENT TRASINDO INDONESIA SURABAYA

A. Letak Geografis

1. Sejarah PT Kent Trasindo Surabaya

PT Kent Trasindo Surabaya merupakan sebuah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang ekspedisi dan outsorsing (Platinum Logistic) yang memulai operasinya di Surabaya pada tanggal 5 Oktober 1999 merupakan perusahaan jasa courier dengan kantor pusat di Surabaya yang awal mulanya bernama elang express, mempunyai sejarah keberhasilan yang panjang dalam mendukung kesuksesannya untuk menjadi perusahaan jasa terkemuka di jawa timur. Sebagai perusahaan jasa telah telah melakukan berbagai macam inovasi dalm segala bentuk baik dalam pelayanan, perluasan market dan jaringan.

Pada awal tahun 2002 platinum logistik melakukan inovasi dalam hal perluasan jaringan di seluruh wilayah jawa timur dan pada tahun 2010 resmi berganti nama menjadi Kent Trasindo, perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang menggunakan sistem teknologi informasi untuk pengiriman domesik dan pengiriman untuk seluruh jawa timur, dan pada tahun 2013 perusahaan ini membuat jasa penyaluran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan ke berbagai perusahaan terbesar di Indonesia, khususnya perusahaan perbankan, BUMN, dan perusahaan swasta lainnya.

PT Kent Trasindo Surabaya adalah perusahaaan yang terletak berdekatan dengan jalan raya, yaitu di Jl. Panjang jiwo ruko landmark delta BI D / 5A Surabaya. ini sebagai salah satu tempat atau perusahaan yang berorientasi pada jasa peringiriman dan jasa penyaluran karyawan, yang berlokasi di daerah yang cukup strategis karena daerah ini dekat dengan Jalan Raya dan perusahaan serta dengan pabrik dan mall.

"Awal mulanya PT Kent Trasindo Surabaya ini hanya memiliki 1 karyawan dengan dibantu oleh pemilik sendiri karena banyaknya peminat dan pasar akhirnya PT Kent Trasindo Surabaya ini sampai memiliki 11 karyawan tetapi dalam memasarkan produk tersebut PT Kent Trasindo Surabaya tidak memiliki marketing tetapi langsung pemilik sendiri yang memasarkan dan sekarang memiliki marketing sendiri".[1]

Seiring dengan perjalanannya, dengan banyaknya Kehadiran pasar karena tuntutan perkembangan jaman yang semakin kompleks dengan berbagai macam kebutuhan hidup PT Kent Trasindo Surabaya merupakan suatu pasar yang menyediakan instrumen transaksi yang mudah.

"PT Kent Trasindo Surabaya sampai sekarang sudah mengalami perkembangan karena untuk kualitas dan kuantitas dalam transaksinya

[1] Lia Rahma Wati, *Wawancara*, Kantor PT Kent Trasindo Surabaya, 10 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sudah biasa bekerjasama dengan perusahaan lainnya yang berhubungan dengan pemasaran baik dalam sistem online, brosur, atau bertatap langsung yaitu pembeli langsung datang ke perusahaan".[2]

2. Struktur Organisasi

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan teratur yaitu dengan menyusun *job description* (uraian tugas) dan setiap pemegang jabatan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan berbagai bentuk struktur organisasi, perusahaan PT Kent Trasindo Surabaya menggunakan struktur organisasi garis dan staf, yaitu :[3]

1. Direktur Utama dan Wakil Direktur Utama
2. Manajer
3. Staf HRD
4. Karyawan
5. Administrasi

Adapun pembagian uraian tugas dari setiap jabatan, ialah sebagaimana berikut:

a. Direktur Utama

Direktur Utama mempunyai wewenang dalam mengambil keputusan dan membuat kebijakan, serta melakukan pengawasan terhadap usaha sesuai dengan program dan tujuan yang telah ditetapkan.

[2] Nanang Supriadi, *Wawancara*, Kantor PT. Kent Trasindo Surabaya, 10 Mei 2017.
[3] Lia Rahma Wati, *Wawancara*, Kantor PT. Kent Trasindo Surabaya, 10 Mei 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Manajer

Manajer merupakan penghubung antara direktur dengan karyawan dalam memimpin dan melaksanakan proses produksi.

c. Administrasi

Admin mempunyai wewenang melaksanakan administrasi negara serta laporan lainnya. Diantara tugas administrasi, ialah sebagaimana berikut:

1) Membuat laporan dari setiap anggaran yang masuk.
2) Melaporkan semua anggaran dan keuangan lainnya.
3) Mengarsipkan semua pengeluaran
4) Mengevaluasi hasil pembelanjaan

d. Karyawan

Karyawan adalah pekerja yang menjalankan semua kegiatan yang berhubungan dengan penjualan dan pemasukan, melayani konsumen dengan baik dan ramah.

B. Praktik Pemotongan Upah Asuransi Syariah Dan BPJS Kesehatan Karyawan Swasta Di PT Kent Trasindo Indonesia

1. Praktik Pemotongan Upah

Perjanjian kerja menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 14 berbunyi "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak." Dan pasal 1 ayat 15

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berbunyi "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".[4] Hal ini menyatakan betapa pentingnya adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

"Di PT Kent Trasindo ini tidak ada perjanjian kerja sebelumnya, jadi setelah diterima oleh PT Kent Trasindo, karyawan langsung bekerja. Pekerja setelah diterima hanya diberitahukan upah yang diterima dan penempatan kerjanya. Namun terkait pemotongan untuk asuransi apa saja yang ada di PT Kent Trasindo Surabaya ini, tidak ada pemberitahuan".[5]

"Pekerja ketika menerima upah, tidak mengetahui berapa besar pemotongan yang dilakukan perusahaan untuk membayar asuransi. Pekerja juga tidak menerima kartu anggota asuransi untuk digunakan berobat. Namun ketika pekerja sakit, perusahaan menguruskan asuransinya."[6]

Penerima upah tenaga kerja dihitung berdasarkan waktu kerja sebagaimana ketentuan pasal 77 ayat 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003 dan Kepmenaker nomor 102 tahun 2004, yaitu 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja; atau 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja. Jika pada hari biasa pengusaha mempekerjakan karyawannya lebih dari ketentuan waktu kerja tersebut maka waktu yang dapat dilakukan adalah selama 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Namun untuk kelebihan jam kerja tadi pengusaha wajib

---

[4] Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[5] Sugianto, *Wawancara*, Kantor PT Kent Trasindo Surabaya, 15 Mei 2017.
[6] Sariman, *Wawancara*, Kantor PT. Kent Trasindo Surabaya, 14 Desember 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membayar upah lembur kepada karyawan atau buruhnya dengan penghitungan untuk 1 jam pertama adalah 1,5 upah per jam dan untuk jam kedua dan seterusnya adalah 2 kali upah per jam.[7]

Demikian juga ketika karyawan atau buruh diperkerjakan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Karyawan atau buruh harus dibayar 2 kali upah perjam, sedangkan untuk kelebihan 1 jam pertama adalah dibayar 3 kali upah perjam dan kelebihan untuk jam kedua dan seterusnya harus dibayar 4 kali upah perjam. Di samping mewajibkan adanya waktu istirahat cukup, pengusaha juga harus memberi makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih.

Pemberian gaji pada karyawan setidaknya harus mengikuti prosedur yang dibuat oleh pemerintahan setempat yaitu UMR (upah minimum regional) kebijakan ini dibuat untuk memberi patokan pemberian gaji kepada para majikan yang mempekerjakan karyawannya, hal ini menegaskan bahwa kebijakan tersebut setidaknya bisa menjunjung kepada kesejahteraan karyawan.

"Besaran upah di PT Kent Trasindo Surabaya juga telah mengikuti besaran UMR (upah minimum regional) tahun 2016 yaitu sebesar Rp. 3.050.000."[8]

"Pembayaran upah di PT Kent Trasindo ini langsung diberikan kepada pekerja. Upah yang diterima adalah upah yang telah dipotong untuk asuransi

[7] Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[8] Reasty, *Wawancara*, Kantor PT. Kent Trasindo Surabaya, 12 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Advrist, BPJS kesehatan dan pemotongan lain misalnya denda, dan lainnya. Upah diterima karyawan setiap tanggal 25 namun jika bertepatan dengan hari minggu maka pembayarannya dimundurkan."[9]

Selain upah, untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya seorang pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan sesuai kemampuan perusahaan pasal 100 Undang - Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan diatur dengan Peraturan Pemerintah. Salah satu bentuk kesejahteraan bagi pekerja adalah setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Jaminan sosial pekerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Menurut Undang - Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertian jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia, selanjutnya macam - macam program BPJS antara lain:

1. Jaminan kecelakaan kerja yaitu merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan termasuk sakit yang diakibatkan karena kerja

[9] Sariman, *Wawancara*, Kantor PT. Kent Trasindo Surabaya, 15 Mei 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Jaminan hari tua, hari tua adalah umur pada saat di mana produktivitas pekerja telah dianggap menurun sehingga perlu diganti dengan pekerja yang lebih mudah termasuk cacat tetap dan total yang dianggap sebagai hari tua yang dini atau cepat umumnya jaminan hari tua diberikan pada saat pekerja mencapai umur 55 tahun.
3. Jaminan kematian, kematian yang mendapat santunan melalui program ini adalah meninggal dunia pada waktu pekerja menjadi peserta jaminan social atau sebelum melewati 6 bulan sejak pekerja berhenti bekerja.
4. Jaminan pemeliharaan kesehatan, setiap pekerja yang menderita sakit selama bekerja, berhak memperolah biaya pengobatan,biaya rehabilitasi biaya pengangkutan dari tempat kerja kerumahnya serta santunan bila pekerja yang bersangkutan sementara tidak mampu bekerja.

Perusahaan mendaftarkan karyawan dan keluarganya untuk menjadi peserta BPJS Kesehatan. Hal ini sudah menjadi keharusan seorang pengusaha seperti yang tertera dalam Undang – Undang No 19 Tahun pasal 11 ayat 1 "Pemberi kerja sesuai ketentuan pasal 6 ayat 3 dan ayat 4 wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada BPJS kesehatan dengan membayar iuran."

"Perusahaan memotong gaji karyawan untuk pembayaran BPJS kesehatan, baik BPJS kesehatan tersebut dibayarkan oleh suami/ istri dari perusahaan lain maupun tidak, PT Kent Trasindo Surabaya tetap wajib memotong gaji tersebut."[10] Perusahaan ini memotong gaji karyawan untuk

[10] Marsuki, *Wawancara*, Kantor PT Kent Trasindo Surabaya, 15 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membayar BPJS Kesehatan karena menganut peraturan dari Perpres No 19 Tahun 2016 Tentang Jaminan Kesehatan.

"Iuran jaminan kesehatan untuk pekerja penerima upah sebesar 5% dari upah perbulan. Pemotongan upah karyawan untuk BPJS kesehatan sebesar 2% dari upah karyawan dan 3% dibayar oleh PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya. Dan untuk anggota keluarga 1% dari upah karyawan tersebut. Selain karyawan di potong di BPJS Kesehatan, mereka juga di potong di asuransi yang ia miliki yaitu asuransi Advrist yaitu 6% yang diambil dari gaji karyawan yang diterima setiap bulannya. Dan pemotongan lain terkait dengan pelanggaran yang dilakukan saat bekerja."[11]

"Pemotongan untuk BPJS Kesehatan ini berlaku bagi seluruh anggota keluarga meskipun anggota keluarga sudah memiliki asuransi atau membayar BPJS di perusahaan lain. Bagi suami / istri yang sama – sama bekerja hal ini merupakan pemborosan, seharusnya bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan namun harus dipotong untuk sesuatu yang sama."[12]

"Untuk seorang karyawan adanya pemotongan ganda untuk asuransi ini di rasa kurang bermanfaat, seharusnya bisa menambahi untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya saja. Dalam pemanfaatannya pun kurang efektif karena 2 asuransi tersebut memiliki aturan penggunaan yang berbeda."[13]

---

[11] David Setiabudi, *Wawancara*, Kantor PT Kent Trasindo Surabaya, 17 Mei 2017.
[12] Mualimin Hakim, *Wawancara*, Kantor PT Kent Trasindo Surabaya, 15 Mei 2017
[13] Dewi Fitriani, *Wawancara*, Kantor PT Kent Trasindo Surabaya, 17 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Mengenai aturan – aturan perusahaan mengenai keterlambatan, sakit dan lainnya, aturannya menyesuaikan keadaan dan hanya disampaikan kepada pekerja secara lisan. Tidak ada aturan tertulis. Contoh : ketika banyak pekerja yang terlambat, perusahaan baru membuat aturan denda keterlambatan dan disampaikan kepada pekerjanya secara lisan." [14]

[14] Sariman, *Wawancara*, Kantor PT. Kent Trasindo Surabaya, 14 Desember 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK PEMOTONGAN UPAH UNTUK ASURANSI SYARIAH DAN BPJS KESEHATAN KARYAWAN SWASTA DI PT KENT TRASINDO INDONESIA SURABAYA

A. Analisis Praktik Pemotongan Upah Untuk Asuransi Syariah Dan BPJS Kesehatan Karyawan Swasta Di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya.

Upah memang salah satu hal yang paling sensitif, karena upah menurut pekerja adalah sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan menurut pemberi kerja upah diartikan sebagai biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan produksi. Pengertian upah secara umum dapat ditemukan dalam Undang- Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 30 yang berbunyi :

”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 atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.[1]

[1] Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Upah menurut perusahaan PT Kent Trasindo adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya setelah di potong oleh fasilitas lainnya. PT Kent Trasindo Indonesia, Surabaya dalam memberikan upah atau gaji yang akan di terima oleh karyawan diinformasikan hanya secara lisan. Upah yang diberikan tidak sama antara satu pekerja dan lainnya, karena upah di sesuaikan dengan jabatan pekerja tersebut.

Dalam membentuk suatu hubungan kerja diperlukan adanya sesuatu yang mengikat kedua pihak agar tidak ada saling curiga dan terbentuknya kepercayaan. Hubungan tersebut berupa perjanjian kerja. Sesuai pasal 50 undang – undang nomor 13 tahun 2003 berbunyi : "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja."[2]

Pasal 54 berbunyi : "Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang – kurangnya memuat :[3]

a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
c. Jabatan atau jenis pekerjaan
d. Tempat pekerjaan
e. Besarnya upah dan cara pembayarannya

[2] Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[3] Ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Syarat – syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja

g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat

i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja."

Dalam praktiknya, upah atau gaji pekerja seharusnya diterima oleh karyawan per tanggal 25. Namun ketika tanggal 25 bertepatan dengan hari minggu maka gaji akan mundur ke tanggal berikutnya yaitu tanggal 26.[4] Hal ini tidak ada pemberitahuan atau ketentuan yang mengatur pada awal akad.

Selain upah, pemberi kerja berkewajiban memberikan perlindungan kepada pekerjanya. Sesuai dengan pasal 86 undang – undang no. 13 tahun 2003 berbunyi :

"Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

a. Keselamatan dan kesehatan kerja;

b. Moral dan kesusilaan;

c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai – nilai agama."

Fasilitas perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja di berikan berupa jaminan sosial atau jaminan kesehatan. Jaminan sosial adalah salah satu

[4] Sariman, *Wawancara,* Kantor PT. Kent Trasindo Surabaya, 15 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya.[5]

"Di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja berupa asuransi Advrist dan asuransi BPJS Kesehatan. Hal ini juga tidak diinformasikan pada awal akad."[6] Pihak HRD langsung memotong upah untuk asuransi ini sebelum upah tersebut diberikan kepada pekerja. Pekerja tidak dapat menolak atau menangguhkan asuransi tersebut. Asuransi ini berlaku bagi pekerja beserta keluarganya, yang pembayarannya langsung dipotong upah pekerja.

Dalam memberikan jaminan kesehatan pemberi kerja diperbolehkan memungut iuran dari upah yang diterima pekerja. Sebagaimana dalam undang – undang No. 19 Tahun 2016 pasal 17 ayat 1 yang berbunyi:

"Pemberi kerja wajib memungut iuran dari pekerjanya, membayar iuran yang menjadi tanggung jawabnya, dan menyetor iuran tersebut kepada BPJS Kesehatan paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan."

Namun iuran untuk anggota keluarga pemberi kerja harus mendapatkan surat kuasa dari pekerja untuk memotong iuran untuk keluarganya (pekerja) sebesar 1% dari upah pekerja.

---

[5] Undang – Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 1 ayat 1

[6] Sugianto, *Wawancara*, Kantor PT Kent Trasindo Surabaya, 15 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Pembayaran iuran jaminan kesehatan bagi anggota keluarga yang lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diawali dengan pemberian surat kuasa dari pekerja kepada pemberi kerja untuk melakukan pemotongan tambahan iuran jaminan kesehatan dan menyetorkan kepada BPJS Kesehatan." [7]

Perusahaan wajib memberikan perlindungan yang terbaik bagi para pekerjanya. Perusahaan dapat mengajukan asuransi sesuai dengan kualitas layanan sesuai dengan yang diminatinya. Dalam asuransi disebut dengan polis asuransi kumpulan. Polis asuransi jiwa kumpulan, disebut juga polis asuransi jiwa kolektif adalah produk asuransi jiwa yang dipasarkan secara kolektif (bukan orang perorang). Polis ausransi jiwa kumpulan dikelompokkan kedalam golongan "*corporate business*" yang dipasarkan kepada kelompok – kelompok orang, perusahaan, lembaga, institusi atau organisasi. [8]

Dalam akad asuransi sebagai bentuk jaminan kesehatan bagi pekerja, tidak ada pengisian polis asuransi ataupun tanda tangan di aplikasi asuransi. Polis asuransi merupakan bukti tertulis atau surat perjanjian antara pihak-pihak yang mengadakan perjanjian asuransi dimana polis transaksi tersebut hanya dilakukan oleh pihak perusahaan asuransi dan PT Kent Transindo sendiri tanpa melalui pekerja.

---

[7] Undang – Undang No. 19 Tahun 2016 Tentang BPJS Kesehatan Pasal 16 H ayat 4

[8] Kasir Iskandar, Noor Fuad, et al, "Dasar – Dasar Asuransi : Jiwa, Kesehatan dan Anuitas", dalam https://dokumen.tips/documents/aj01aj01dasar-dasar-asuransi-jiwa-kesehatan-dan-anuitaspdf.html diakses tanggal 12 Desember 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jaminan sosial yang dilakukan oleh pemberi kerja memperbolehkan memungut iuran dari upah pekerja. Namun tidak hanya memotong, pemberi kerja wajib memberitahukan manfaat dan informasi yang terkait dengan jaminan sosial yang akan diterima pekerja. Sesuai dengan Pasal 16 berbunyi :

"Setiap peserta berhak memperoleh manfaat dan informasi tentang pelaksanaan program jaminan sosial yang diikuti."[9]

Sehingga tidak ada unsur eksplotasi salah satu pihak karena informasi yang kurang atau dimanipulasi dan ketidaktahuan atau ketidakpahaman yang ditransaksikan.

Adanya pemotongan ganda untuk membayar iuran asuransi syariah dan BPJS Kesehatan ini dirasa pekerja kurang bermanfaat dan mubazir yang mengakibatkan tingginya biaya hidup pekerja karena prosentase iuran asuransi yang dipotong dari upah dan menurunnya daya beli dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Seharusnya asuransi sesuai dengan asas manfaat sesuai dengan ketentuan dalam pasal 2 undang – undang Nomor 40 Tahun 2004 :

"Sistem jaminan sosial nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia."

[9] Undang – Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penjelasan undang – undang no. 40 tahun 2004 pasal 2 :

"Asas kemanusiaan berkaitan dengan penghargaan terhadap martabat manusi. Asas manfaat merupakan asas yang bersifat operasional menggambarkan pengelolaan yang efisien dan efektif. Asas keadilan merupakan asas yang bersifat idiil. Ketiga asas tersebut dimaksudkan untuk menjamin kelangsungan program dan hak peserta."

Pemotongan upah untuk BPJS diperbolehkan dan wajib bagi pemberi kerja memotong upah pekerja untuk pembayaran BPJS kesehatan ini dikarenakan peraturan perundang - undangan. Namun, untuk pemotongan BPJS kesehatan untuk keluarga pekerja dan asuransi harus ada surat kuasa dari pekerja untuk dapat memotong iuran dari upahnya. Dan memberitahukan manfaat dan informasi yang terkait dengan jaminan sosial yang diterima pekerja.

Hal ini sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 22 :[10]

1) Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari buruh.
2) Dikecualikan dari ketentuan ayat (1) adalah semua kewajiban pembayaran oleh buruh terhadap Negara atau iuran sebagai peserta pada satu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

[10] Peraturan Presiden No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Praktik Pemotongan Upah Asuransi Syariah Dan BPJS Kesehatan Karyawan Swasta Di PT Kent Trasindo Indonesia

Dalam mengkucupi kebutuhannya manusia membutuhkan orang lain. Tanpa orang lain manusia tidak akan mampu memenuhi kebutuhannya sendiri. Dari itu hubungan antara manusia ini diperintahkan oleh Allah untuk saling membantu agar semua dapat terpenuhi kebutuhannya, sebagaimana yang difirmankan oleh Allah dalam sūrah al-Maidah ayat 2, sebagai berikut:

...وَتَعَاوَنُوْا عَلَى البِرِّ وَالتَّقْوَى وَلاَتَعَاوَنُوْا عَلَى الإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ، وَاتَّقُوْا اللهَ إِنَّ اللهَ شَدِيْدُ العِقَابِ

"...Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran, dan bertakwalah kamu kepada Allah sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya."[11]

Menurut hukum islam tentang akad tersebut diatas perusahaan atau pemberi kerja wajib menentukan upah pekerja sebelum Ia melakukan pekerjaanya. Seperti yang telah dicontohkan Rasulullah SAW bahwa wajib menentukan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaanya. Rasulullah SAW bersabda :

أَخْبَرَنَا مُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ قَالَ أَنْبَأَنَا حِبَّانُ قَالَ أَنْبَأَنَا عَبْدُ اللَّهِ عَنْ شُعْبَةَ عَنْ حَمَّادٍ عَنْ إِبْرَاهِيمَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ

"Telah mengabarkan kepada kami Muhammad bin Hatim berkata; telah memberitakan kepada kami Hibban berkata; telah memberitakan kepada kami

[11] Departemen Agama RI. Al Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2011),

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Abdullah dari Syu'bah dari Hammad dari Ibrahim dari Abu Sa'id berkata, "Jika kamu memperkerjakan orang, maka beritahukanlah upahnya." "[12]

Perjanjian atau akad sangatlah penting agar perusahaan dan pekerja dapat melaksanakan hak dan kewajibannya sebagaimana yang terlampir dalam perjanjian tersebut. Pekerja telah mengerjakan apa yang telah menjadi kewajibannya, maka pemberi kerja juga harus memenuhi kewajibannya kepada pekerja, yakni membayar upahnya dan tidak menunda – nunda pembayarannya.

Menurut pendapat peneliti, akad antara pekerja dengan pihak perusahaan PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya harus diikuti dengan perjanjian atau akad tertulis yang memuat jumlah upah yang diterima pekerja, tata cara pembayaran, kepastian pembayaran dan memuat hal lain yang diperlukan agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari.

Dalam hukum Islam sebuah perusahaan harus menerapkan prinsip transparan, dimana harus ada akad atau perjanjian awal. Seperti pemotongan – pemotongan upah yang ada di perusahaan juga harus dijelaskan dan diberitahukan terlebih dahulu di awal akad. Hal ini tercantum pada syarat – syarat sah akad antara lain: [13]

1. Tidak ada paksaan
2. Tidak menimbulkan kerugian (*dharar*)

[12] Aplikasi Lidwa Sunan An Nasa'i No 3797

[13] Fordebi-Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 171.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Tidak mengandung ketidakjelasan (*gharar*)
4. Tidak mengandung riba
5. Tidak mengandung syarat *fasid*

Menurut peneliti mengenai pembayaran upah tanggal 25 apabila bertepatan dengan hari minggu sebaiknya dipercepat sehari dan tidak di mundurkan. Allah telah memerintahkan kepada kita untuk memberika upah kepada orang-orang yang telah selesai melakukan tugas yang kita bebankan kepada mereka. Kecuali jika pemilik jasa atau pekerja tersebut mengerjakan pekerjaannya dengan suka rela tanpa minta imbalan apapun.

Seperti pendapat mazhab Hanafi, yakni mensyaratkan mempercepat upah dan menangguhkannya sah, seperti juga halnya mempercepat yang sebagian dan menangguhkan yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut.

Hal ini menurut ulama berdasarkan hadis dibawah ini dilarang memberikan upah sampai kering keringatnya.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." [14]

Pemotongan upah yang pertama adalah untuk asuransi Advrist. Setiap bulan upah pekerja sebesar 6% untuk asuransi ini.[15] Dimana perjanjian asuransi tersebut hanya dilakukan oleh pihak perusahaan asuransi dan PT Kent Transindo sendiri tanpa melalui karyawan. Asuransi Takaful merupakan asuransi yang memiliki landasan syariah dan konsep tolong-menolong dalam kebaikan yang seharusnya perusahaan PT Kent Trasindo juga harus berdasarkan dalam hukum Islam.

Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional dimana Pekerja sebagai *muwakkil* (Pemberi Kuasa) berhak mengelola dana. Wakil tidak boleh mewakilkan kepada pihak lain atas kuasa yang diterimanya, kecuali atas izin *muwakkil*.[16] Baik PT Kent Trasindo maupun pihak asuransi jika akan mengelola dana tabarru' tersebut harus mendapat izin dari *shahibul maal* (pekerja).

Pemotongan upah yang kedua adalah untuk BPJS kesehatan. BPJS kesehatan ini adalah aturan pemerintah untuk memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja apabila terjadi kecelakaan saat bekerja bahkan ada

---

[14] Aplikasi Lidwa Sunan Ibnu Majah No. 2434

[15] David Setiabudi, *Wawancara*, Kantor PT Kent Trasindo Surabaya, 17 Mei 2017.

[16] Fatwa DSN-MUI No. 52/DSN-MUI/III/2006 Tentang Akad Wakalah Bil Ujrah pada Asuransi Syariah dan Reasuransi Syariah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jaminan hari tua dan jaminan kematian. BPJS kesehatan ini bersifat wajib bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya serta anggota keluarganya.

Hal ini tertera dalam Undang – Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Jaminan Kesehatan pasal 11 yang berbunyi:

"Pemberi kerja sesuai ketentuan Pasal 6 ayat (3) dan (4) wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada BPJS kesehatan dengan membayar iuran."

Iuran yang harus dibayar untuk BPJS kesehatan adalah sebesar 5% dimana 3% dibayarkan oleh pemberi kerja dan 2% dibayar oleh pekerja. Untuk anggota keluarga pekerja dikenakan 1% perorang. Iuran di atas untuk total 5 anggota keluarga sekaligus (pekerja yang bersangkutan, suami / istri dan 3 orang anak dengan mendapatkan fasilitas perawatan kelas II dengan pemotongan yang dipotong dari upah yang diterima pekerja.[17] Iuran ini dipotong langsung oleh pemberi kerja dari upah pekerja yang bersangkutan.

Akibat peraturan ini maka semua pemberi kerja wajib memotong upah karyawannya untuk BPJS. Bagi anggota keluarga yang juga bekerja, dilakukan pemotongan untuk BPJS Kesehatan oleh perusahaannya.[18] Namun yang terjadi di PT Kent Trasindo Surabaya mengenai pemotongan asuransi baik BPJS Kesehatan maupun asuransi Advrist tidak ada pemberitahuan sebelumnya dan

[17] Peraturan Presiden No. 19 Tahun 2016 Tentang Jaminan Kesehatan
[18] Mualimin Hakim, *Wawancara*, Kantor PT Kent Trasindo Surabaya, 15 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak diketahui berapa nominal yang di bayarkan untuk pemotongan BPJS kesehatan dan asuransi Advrist. Hal ini tidak sesuai dengan syarat - syarat *ujrah* yaitu:

1. Kerelaan (keridloan) dua pihak yang bertransaksi

   Islam mensyaratkan adanya saling rela antara kedua belah pihak yang bertransaksi. Tidak ada paksaan maupun ancaman dari siapapun. [19]

2. Objek ijarah bermanfaat dengan jelas
3. Adanya kejelasan pada pekerjaan adalah dengan menjelaskan pada saat akad tentang manfaatnya, batas waktunya dan jenis pekerjaan

   Karena sewa menyewa atau kontrak kerja adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak dengan imbalan upah, maka seorang yang dikontrak (Ajiir) haruslah dijelaskan bentuk kerjanya, batas waktunya, besar gaji / upahnya, serta berapa besar tenaga / ketrampilannya harus dikeluarkan. Apabila keempat hal pokok dalam kontrak kerja ini tidak dijelaskan sebelumnya, maka transaksinya menjadi fasid (rusak).[20]

4. Ujrah, disyariatkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa menyewa barang ataupun dalam upah mengupah

   Dalam undang – undang No. 19 Tahun 2016 pasal 17 ayat 1 yang berbunyi:

---

[19] Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering* (Jakarta: PPMI, 2000), 67.
[20] Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum...,* 68.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Pemberi kerja wajib memungut iuran dari pekerjanya, membayar iuran yang menjadi tanggung jawabnya, dan menyetor iuran tersebut kepada BPJS Kesehatan paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan."

Meskipun dalam undang – undang di atas pemberi kerja dalam memotong upah untuk membayar iuran jaminan kesehatan tidak memerlukan izin dari pekerja, namun menurut hukum islam sebaiknya dalam memotong upah untuk jaminan kesehatan ini hendaknya melakukan pemberitahuan terlebih dahulu. Agar tidak menimbulkan saling curiga dan berprasangka buruk terhadap satu sama lain.

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَقُولُواْ قَوۡلٗا سَدِيدٗا

"Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar." (QS. Al Ahzab : 70)

Bahwa pihak yang berakad wajib mengatakan dengan benar dan jujur agar saling terjalin kepercayaan demi terlaksanya akad tersebut. Hal ini berkaitan dengan asas keadilan bahwa tidak melakukan kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi oleh buruh. Salah satu bentuk kezaliman adalah mencabut hak – hak kemerdekaan orang lain, dan / atau tidak memenuhi kewajiban terhadap akad yang dibuat.

حَدَّثَنَا يُوْسُفُ بْنُ مُحَمَّدٍ قَلَ حَدَّ ثَنِي يحيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيْلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيْدِ بْنِ اَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَلَ قَلَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلاَ ثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ اَجِيْرَ فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

(رواه البخارى)

"Telah menceritakan kepada saya Yusuf bin Muhammad berkata, telah menceritakan kepada saya Yahya bin Sulaim dari Ismail bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu'anhu dari Nabi shallallahu'alaihi wassallam bersabda: Allah Ta'ala berfirman :A da tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti pada hari kiamat, yaitu 1. Orang laki-laki yang bersumpah menyebut nama-Ku lalu tidak menepati, 2. Orang laki-laki yang memakan hasil penjualan orang merdeka (bukan budak), 3. Orang laki-laki yang menyewa seorang upahan dan memperkerjakan dengan penuh tapi tidak membayar upahnya." (HR. Ibnu Majah)[21]

Implementasi keadilan dalam kegiatan usaha berupa aturan prinsip muamalah yang melarang adanya unsur sebagai berikut:[22]

b. Unsur bunga dalam segala bentuk dan jenisnya, baik riba nasiah maupun riba fadl.

c. Unsur yang merugikan diri sendiri, orang lain, maupun lingkungan (zalim). Esensi zalim (dzulm) adalah menempatkan sesuatu tidak pada tempatnya, memberikan sesuatu tidak sesuai ukuran, kualitas dan temponya, mengambil sesuatu yang bukan haknya dan memperlakukan sesuatu tidak sesuai posisinya.

d. Unsur judi dan sikap spekulatif (*maysir*)

---

[21] Shahih Bukhari, *Shahih al – Bukhari* juz II (Bandung: Pustaka Setia, 2004), 50

[22] Otoritas Jasa Keuangan, "SEOJK Nomor 9/SEOJK.03/2015 tentang Pedoman Akuntansi Perbankan Syariah Indonesia bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah", dalam https://www.ojk.go.id/id/regulasi/Documents/Pages/SEOJK-tentang-Pedoman-Akuntansi-Perbankan-Syariah-Indonesia-bagi-Bank-Pembiayaan-Rakyat-Syariah/PAPSI%20BPRS%20-%201%20 Pendahuluan%20(3-11).pdf, diakses tanggal 29 November 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Unsur ketidakjelasan (*gharar*). Esensi *gharar* adalah setiap transaksi yang berpotensi merugikan salah satu pihak karena mengandung unsur ketidakjelasan, manipulasi dan eksploitasi informasi serta tidak adanya kepastian pelaksanaan akad. Bentuk – bentuk gharar antara lain:

1) Tidak adanya kepastian penjual untuk menyerahkan obyek akad pada waktu terjadi akad, baik obyek akad itu sudah ada maupun belum ada;
2) Menjual sesuatu yang belum berada di bawah penguasaan penjual
3) Tidak adanya kepastian kriteria kualitas dan kuantitas barang/jasa
4) Tidak adanya kepastian jumlah harga yang harus dibayar dan alat pembayaran
5) Tidak adanya ketegasan jenis dan obyek akad
6) Kondisi obyek akad tidak dapat dijamin kesesuaiannya dengan yang ditemukan dalam transaksi
7) Adanya unsur eksplotasi salah satu pihak karena informasi yang kurang atau dimanipulasi dan ketidaktahuan atau ketidakpahaman yang ditransaksikan.

f. Unsur haram baik dalam barang maupun jasa serta aktivitas operasional yang terkait.

Adanya pemotongan – pemotongan yang terjadi di PT Kent Trasindo ini harus didasari dengan adanya kerelaan atas kedua pihak yang berakad. Agar terjalin saling percaya diantara kedua pihak, maka diadakannya akad atau perjanjian kerja yang mengakibatkan terikatnya dan timbul hak dan kewajiban kedua pihak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga tidak ada yang merasa terdzalimi atas perbuatan salah satu pihak. Dan tidak ada paksaan dan ketidaktahuan atau ketidakpahaman atas apa yang di transaksikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari keseluruhan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab – bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa praktek pengupahan yang terjadi di PT Kent Trasindo Surabaya Pemotongan upah untuk BPJS diperbolehkan dan wajib bagi pemberi kerja memotong upah pekerja untuk pembayaran BPJS kesehatan ini dikarenakan peraturan perundang - undangan. Namun untuk pemotongan BPJS kesehatan untuk keluarga pekerja dan asuransi harus ada surat kuasa dari pekerja untuk dapat memotong iuran dari upahnya. Dan memberitahukan manfaat dan informasi yang terkait dengan jaminan sosial yang diterima pekerja. Hal ini sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 22:
    1) Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari buruh.
    2) Dikecualikan dari ketentuan ayat (1) adalah semua kewajiban pembayaran oleh buruh terhadap Negara atau iuran sebagai peserta pada satu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Analisis hukum Islam mengenai adanya pemotongan – pemotongan yang terjadi di PT Kent Trasindo ini harus didasari dengan adanya kerelaan atas kedua pihak yang berakad. Agar terjalin saling percaya diantara kedua pihak, maka diadakannya akad atau perjanjian kerja yang mengakibatkan terikatnya dan timbul hak dan kewajiban kedua pihak. Sehingga tidak ada yang merasa terdzalimi atas perbuatan salah satu pihak. Dan tidak ada paksaan dan ketidaktahuan atau ketidakpahaman atas apa yang di transaksikan.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, peneliti menganggap perlu untuk mencantumkan beberapa saran dalam penulisan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan hendaknya membuat perjanjian atau kontrak kerja agar tidak terjadi masalah dikemudian hari. Dalam kontrak kerja memuat bentuk kerjanya, batas waktunya, besar gaji / upahnya, serta berapa besar tenaga / ketrampilannya harus dikeluarkan dan pemotongan – pemotongan yang dilakukan perusahaan kepada upah pekerja.
2. Bagi karyawan, apabila terjadi pemotongan upah yang tidak ada keterangannya hendaknya menanyakan ke bagian keuangan terkait kegunaan pemotongan tersebut. Agar tidak ada prasangka buruk antara pemberi kerja dan pekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Ahmad, Idris. *Fiqh al Syafi'iyah*. Jakarta: Karya Indah, 1986.

Al-Syafi'iy, Muhammad bin Idris. *al-Umm,* Juz 2. Beirut: Dar al-Ma'rifah,1393 H

Anshori, Abdul Ghofur. *Perbankan Syariah di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2018.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rieneka Cipta, 2006.

As-Shiddieqi, Hasbi. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Semarang : PT Pustaka Rizki Putra, 2001.

Bukhari. Shahih Bukhari. *Shahih al Bukhari,* Juz II. Bandung: Pustaka Setia, 2004.

Departemen Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Cahaya Qur'an, 2011.

Fitriyani, Rini Indah. "Analisis Hukum Islam Terhadap Pemotongan Gaji Kuli Kontraktor di Hotel Paradiso di Jalan Kartika Plaza Kuta Badung Denpasar". Skripsi--IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2013.

Fordebi-Adesy. *Ekonomi dan Bisnis Islam*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.

Hajar, Al Hafid Ibnu. *Terjemah Bulughul Maram (Ibnu Hajar Al Asqalani), C*et 1. Jakarta: Pustaka Amani, 1995.

Hamidi. *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan, Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press, 2004.

Hamzah, Ya'qub. *Kode Etik Dagang Menurut Islam (Pola Pembinaan Hidup dalam Berekonomi),* Cet II. Bandung : CV. Diponegoro, 1992.

Harahap, Isnaini. et al. *Hadist – Hadist Ekonomi*. Jakarta: Kencana, 2015.

Iskandar, Kasir dan Noor Fuad et al. "Dasar – Dasar Asuransi : Jiwa, Kesehatan dan Anuitas Jakarta : Asosiasi Ahli Manajemen Asuransi Indonesia, 2011"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam https://dokumen.tips/documents/aj01aj01dasar-dasar-asuransi-jiwa kesehatan -dan-anuitaspdf.html, diakses tanggal 12 Desember 2018.

Lubis, Suhrawardi K. dan Farid Wardji. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

Mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal.* Jakarta: BumiAksara, 1995.

Nasrun, Haroen. *Fiqh Muamalah.* Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000.

Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*, penerjemah Soeroyo Nastangin. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.

Rasyid, Sulaiman. *Fiqh Islam,* cet.17. Bandung: PT Sinar Baru 1996.

Rivai, Veitzhal. et al. *Islamic Banking and Finance, dari Teori ke Praktik Bank dan Keuangan Syari'ah sebagai Solusi dan Bukan Alternatif*. Yogyakarta: BPFE, 2012.

Rusyd, Ibnu. *Bidayatul Mujtahid* terjemahan, cet II. Jakarta: Pustaka Amani, 2002.

Sudjana, Eggi. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*. Jakarta: PPMI, 2000.

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2002.

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

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Otoritas Jasa Keuangan. "SEOJK Nomor 9/SEOJK.03/2015 tentang Pedoman Akuntansi Perbankan Syariah Indonesia bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah", dalam https://www.ojk.go.id/id/regulasi/Documents/Pages/ SEOJK-tentang-Pedoman-Akuntansi-Perbankan-Syariah-Indonesia-bagi-Bank-Pembiayaan-Rakyat-Syariah/PAPSI%20BPRS%20%201%20 Pendahuluan%20(3-11).pdf, diakses tanggal 29 November 2018.

Yasardin. *Asas Kebebasan Berkontrak Syariah*. Jakarta: Kencana, 2018.

Yusanto, M.I dan M.K. Widjajakusuma. *Menggagas Bisnis Islam.* Jakarta : Gema Insani Press, 2002.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wijaya, Apriyanda Kusuma, "Kewajiban Peserta BPJS Kesehatan Dengan Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan di Desa Tanjung Harapan Putih Banyak Lampung Tengah". Skripsi--IAIN Sunan Ampel, Surabaya, 2016.

Peraturan Presiden No. 19 Tahun 2016 Tentang Jaminan Kesehatan

Peraturan Presiden No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, BP. Cipta Jaya, 2003

Undang – Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1992

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang

Fatwa DSN-MUI No. 52/DSN-MUI/III/2006 Tentang Akad Wakalah Bil Ujrah pada Asuransi Syariah dan Reasuransi Syariah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id