TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003 TERHADAP PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN DI KEDAI KETAN DARMO

Skripsi

Oleh :

Dido Famus

NIM. C02214029

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Fakultas Syariah dan Hukum

Jurusan Hukum Perdata Islam

Prodi Hukum Ekonomi Syariah

Surabaya

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda dibawah ini saya:

Nama : Dido Famus

Nim : C02214029

Fakultas/Jurusan/Prodi : Syariah/ Hukum Perdata/ Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Di Kedai Ketan Darmo.

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

Surabaya,15 Januari, 2019

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Dido Famus

NIM: C02214029

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Dido Famus NIM. C02214029 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 15 Januari 2019

Pembimbing

H. Abu Dzarrin Al-Hamidy M.Ag.
197306042000031005

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Dido Famus NIM. C02214029 ini telah dipertahankan di depan Sidang Majelis Munaqosah Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, 06 Feberuari 2019, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dam Hukum Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqosah Skripsi :

Penguji I

H. Abu Dzarrin al-Hamidy, M.Ag
NIP. 197306042000031005

Penguji II

Dr. Hj. Suqiyah Musyafa'ah, M.Ag
NIP. 196303271999032001

Penguji III

Dr. H. Hasan Ubaidillah, SHI, M.Si.
NIP. 197911052007011019

Penguji IV

Moh. Faizur Rohman, MHI.
NUP. 201603310

Surabaya, 06 Februari 2019

Mengesahkan, Fakultas Syariah dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,

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

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 : Dido Famus
NIM : C02214029
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum/Hukum Perdata Islam
E-mail address : famus241295@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 :

TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003 TERHADAP PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN DI KEDAI KETAN DARMO

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, 15 Februari 2019

Penulis

(Dido Famus)

ABSTRAK

Skripsi ini adalah hasil penelitian lapangan dengan judul " Tinjauan Hukum Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Di Kedai Ketan Darmo." Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan tentang; 1) Bagaimana Sistem Pemotongan Gaji Karyawan Di Kedai Ketan Darmo? 2) Bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap pemotongan gaji karyawan di kedai ketan darmo?

Untuk menjawab permasalahan di atas, maka data penelitian ini dihimpun dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi. Sedangkan metode analisisnya menggunakan metode deskripsi analisis yaitu memberikan gambaran secara luas dan mendalam mengenai praktik pemotongan gaji karyawan yang selanjutnya dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh di lapangan dengan menggunakan konsep gaji (*Ujrah*) dalam hukum islam kemudian disimpulkan menggunakan pola pikir induktif.

Hasil penelitian ini, menyimpulkan *pertama*, mengenai praktik pemotongan gaji karyawan di kedai ketan darmo yang dilakukan oleh pemilik kedai sendiri terhadap karyawan, hal ini menimbulkan kesenjangan bagi para karyawan, gaji karyawan yang diberikan setiap akhir bulan oleh pemiliknya sebesar 1.300.000. besar gaji tersebut dikurangi oleh pemilik karena untuk mengganti barang-barang kedai yang telah hilang seperti sendok, piring, gelas dan sejumlah uang pendapatan pada mesin kasir. selain dikenakan pemotongan gaji oleh pemilik kedai juga dilakukan penundaan dalam pemberian gaji karyawan. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara kedua pihak antara pemilik kedai dan karyawanya. *Kedua*, pemotongan gaji karyawan di kedai ketan darmo dilarang dalam hukum Islam. Hal ini dikarenakan pemotongan gaji karyawan kedai ketan tidak memenuhi syarat sah *Ujarah* yakni kerelaan kedua belah pihak yang berakad untuk melakukan akad *al-ujrah*, serta mengenai kejelasan upah yang diberikan antara pihak pemilik dan karyawan. Selain itu, pemotongan gaji dan penundaan tersebut juga menyalahi hak dan kewajiban antara keduanya.

Sejalan dengan kesimpulan di atas, maka pemberian dan pemotongan gaji perlu adanya kesepakatan terlebih dahulu baik itu tertulis maupu lisan dari awal perjanjian kerja agar tidak terjadi hal-hal yang merugikan bagi salah satu pihak, serta hendaknya pemberian gaji pada karyawan tidak telat agar tidak terjadi kesenjangan antara pemilik dan karyawan.

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

MOTTO vi

KATA PENGANTAR..... vii

DAFTAR ISI.....viii

DAFTAR TABEL.....ix

DAFTAR GAMBAR.....x

DAFTAR TRANSLITERASI xi

BAB: I PENDAHULUAN.....1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah 9
C. Rumusan Masalah 9
D. Kajian Pustaka 10
E. Tujuan Penelitian.....12
F. Kegunaan Hasil Penelitian.....13
G. Definisi Operasional 13
H. Metode Penelitian.....14
I. Teknik Pengumpulan Data 17
J. Teknik Pengelolahan Data.....18
K. Teknik Analisis Data 19
L. Sistematika Pembahasan 20

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 UJRAH DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003 22

A. Pengertian *Ujrah* 22

B. Dasar Hukum Upah (*Ujrah)*.....24

C. Rukun *Ujrah*.....29

D. Syarat *Ujrah* 31

E. Macam-macam *Ujrah*.....35

F. Gugurnya *Ujrah*.....40

G. Mekanisme *Ujrah*.. 42

H. Konsekuensi Hukum *Ijarah*.....43

I. Pengertian Tenaga Kerja.....43

J. Tujuan Ketenagakerjaan.....44

K. Syarat Dan Tujuan Pemberian Upah.....44

L. Bentuk-bentuk Kompensasi Kerja.....45

M. Asas Hukum Ketenagakerjaan.....48

N. Sistem Upah di Indonesia.....49

BAB: III PRAKTEK PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN DI KEDAI KETAN DARMO 50

A. Gambaran Umum Kedai Ketan Darmo.....50

B. Struktur Kepegawaian Kedai Ketan Darmo.....55

C. Mekanisme Penggajian Karyawan Kedai Ketan Darmo 57

D. Praktik Pemotongan Gaji Karyawan Kedai Ketan Darmo.....60

BAB: IV ANALISIS PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN DI KEDAI KETAN DARMO 64

A. Analisis Pemotongan Gaji Karyawan Di Ketan Darmo Dan Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 64

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. Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Di Kedai Ketan Darmo.....69

BAB: V PENUTUP 76

A. Kesimpulan.....76

B. Saran.....77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

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 TABEL

Gambar Halaman

1.1 Menu Ketan Lama.....……...……..…….52

2.1 Menu Ketan Baru.....53

2.2 Menu Minuman.....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

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1.1 Suasana Kedai Ketan Darmo Di malam hari ……...…….50

2.1 Beberapa Menu Di Kedai Ketan Darmo.....54

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

Selain sebagai makhluk individual manusia juga disebut sebagai makhluk sosial artinya manusia memiliki kebutuhan dan kemampuan serta kebiasaan untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan manusia yang lain, dengan saling berinteraksi untuk tercapainya kemajuan bersama, terutama dalam menjalankan roda perekonomian mereka (bermu'amalah). Muamalah adalah hubungan kepentingan antara sesama manusia. Mu'amalah sendiri berasal dari bahasa arab yang secara etimologi semakna dengan mufa'alah (saling berbuat). Kata lain menggambarkan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dengan seseorang atau beberapa orang dalam memenuhi kebutuhan masing-masing.

Secara kodrat, dalam hidup bermasyarakat manusia selalu berhubungan satu sama lainnya untuk mencukupi kebutuhan hidup. Dalam masyarakat, manusia selalu berhubungan satu sama lain, disadari atau tidak untuk mencukupkan kebutuhan-kebutuhan hidupnya, oleh karena itu merupakan fitrah untuk saling membantu dan bekerja sama dan saling tolong menolong antara yang satu dengan yang lainya, dimana tolong menolong yang baik bersifat menguntungkan kedua belah pihak dan tidak mengingkari salah satu 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

وَتَعَاوَنُواْ عَلَى بِرِّ وَٱلتَّقوَٰ وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى إِثوَٱلعُدوَٰنِ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلعِقَابِ ٢

"…dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebijakan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat besar siksa Nnya…"[1]

Kehidupan masyarakat akan terlaksana atas dasar keseimbangan dan tolong-menolong, yang kuat menolong yang lemah, yang kaya membantu yang miskin dan sebaliknya yang lemah pun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik.

Muamalah tersebut meliputi transaksi-transaksi kehartabendaan seperti jual-beli, perkawinan, dan hal-hal yang berhubungan denganya, urusan persengketaan, (gugatan, peradilan, dan sebagainya) dan pembagian warisan.[2]

Bila dilihat uraian diatas, rasanya mustahil manusia bisa hidup berkecukupan tanpa berijarah dengan manusia lain. Karena itu, boleh dikatakan bahwa pada dasarnya *ijārah* itu adalah salah satu bentuk aktivitas antara kedua pihak yang berakad guna meningkatkan salah satu pihak atau saling meringankan, serta termasuk salah satu bentuk tolong-menolong yang diajarkan agama. *Ijārah* merupakan salah satu jalan untuk memenuhi hajat manusia. Oleh sebab itu, para ulama menilai bahwa ijarah ini merupakan suatu hal yang boleh dan bahkan kadang-kadang perlu dilakukan.

---

[1] Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya* (Jakarta : Kharisma Putra Utama, 2012), 98.
[2] Wahbah az-Zuhaili, *fiqh islam Wa adillatuhu 1: pengantar Ilmu Tej Abdul Hayyie al Kattani, dkk* (Jakarta: Gema insane, 2010), 27.

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

Banyak ayat dan riwayat yang dijadikan argument oleh para ulama akan kebolehan ijarah tersebut. Seperti firman Allah dalam surat al-Zukhruf ayat 32 yang berbunyi :

أَهُم يَقسِمُونَ رَحمَتَ رَبِّكَ نَحنُ قَسَمنَا بَينَهُم مَّعِيشَتَهُم فِي ٱلحَيَوٰةِ ٱلدُّنيَا وَرَفَعنَا بَعضَهُم فَوقَ بَعض دَرَجٰت لِّيَتَّخِذَ بَعضُهُم بَعضا سُخرِيّا وَرَحمَتُ رَبِّكَ خَير مِّمَّا يَجمَعُونَ ٣٢

"Apabila mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kamu telah menemukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggalkan sebagian mereka atau sebagian yang lain beberapa derajat agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan." (QS al-Zukhruf : 32).[3]

Tolong menolong yang diatur dalam hukum islam sangatlah banyak, dan semua bentuk tolong-menolong yang diatur dalam hukum islam harus didasari dengan transaksi (akad).

Dalam bidang muamalat salah satu akad yang dipelajari adalah akad *ijārah* pada dasarnya dalam bermu'amalah terdapat prinsip yang harus dipegang teguh oleh para pelaku muamalah, di antaranya yaitu :

1) Pada dasarnya segala bentuk mu'amalah hukumnya adalah mubah, sampai ada dalil yang mengaharamkanya. Artinya hukum islam member kesempatan luas atas berkembangnya berbagai macam bentuk dan macam dari kegiatan bermu'amalah sesuai dengan perkembangan zaman.
2) Kegiatan bermu'amalah dilakukan atas dasar sukarela, artinya tidak ada unsur paksaan dalam kegiatan bermuamalah, karena

[3] Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya* (Jakarta : Kharisma Putra Utama, 2012), 200.

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

kebebasan kehendak dari pihak-pihak yang bersangkutan sangat penting untuk diperhatikan.

3) Dalam kegiatan bermuamalah diperlukan juga untuk mempertimbangkan apakah kegiatan tersebut mendatangkan manfaat atau justru mendatangkan mudharat. Maka dalam hukum islam sangat mengharuskan untuk melakukan kegiatan bermuamalah yang mendatangkan kemanfaatan dan menghindari kemudharatan dalam kehidupan bermasyarakat.

4) Mu'amalah dilaksanakan dengan menjaga nilai keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan. Bahwa segala bentuk muamalah yang mengundang unsur penindasan tidak dibenarkan.

Apabila yang menjadi objek transaksi itu adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *ijārah al-'ayn* seperti, sewa menyewa rumah yang ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut dengan *ijārah al-dhimmāh* atau upah mengupah seperti upah buruh pabrik. Sekalipun objeknya berada keduanya dalam konteks fiqh disebut ijarah.[4] Hal itu sebagaimana firman Allah SWT dalam surat al-talaq ayat 6 yang berbunyi :

فَاِنْ اَرْضَعْنَ لَكُم فَاٰتُوْهُنَّ اُجُوْرَهُنَّ وَأْتَمِرُوْا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوْفٍ وَاِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْ ضِعُ لَهُ

اخْرَى

[4] Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2003), 216.

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

‘’…kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya …” (QS al-Talaq : 6).[5]

Dalam firman Allah SWT pada surat al-Qasas : 26

قَالَتْ اِحْدٰىهُمَا يٰٓاَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ اِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْاَمِيْنُ

Artinya : “salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “ ya bapakku ambillah sebagian orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (QS, al Qasas : 26).[6]

Dalam hal ini upah merupakan salah satu rukun yang harus dipenuhi dalam akad *ijarah*, upah dapat diartikan dalam pengertian yang sempit dan luas. Dalam arti luas, istilah itu berarti pembayaran yang diberikan sebagai imbalan untuk jasa tenaga kerja, sedangkan dalam arti sempit, upah adalah sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja atas jasa yang telah ia lakukan.

Menurut islam, upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak manapun.[7] Hal ini upah menjadi sebgian dari objek akad. Oleh karena itu, tidak sah akad ijarah dengan upah yang tidak jelas sehinga mengakibatkan cacat pada transaksi. Yang dimaksud dengan cacat pada transaksi adalah hal-hal yang merusak terjadinya transaksi, karena tidak terpenuhinya unsur sukarela antara pihak-pihak yang bersangkutan.[8]

---

[5] Mustofa Imam, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Cet 1 (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 103.
[6] Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya* (Jakarta : Kharisma Putra Utama, 2012), 279.
[7] Muhammad Sharif Chaundhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, Cet I (Jakarta: Kencana 2012), 197-198.
[8] Abdul Basith Junaidy, *Asas Hukum Ekonomi & Bisnis Islam*, Cet I (Surabaya: UINSA Press, 2014), 106.

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

Selain hukum islam didalam hukum positif juga di atur dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Maka hak-hak buruh atau karyawan sudah dapat diperjuangkan dengan dasar hukum yang telah disahkan tesebut.

Dengan adanya Undang-undang perlindungan karyawan atau buruh maka akan memberikan perlindungan hukum kepada karyawan atau buruh dari berbagai macam praktik yang menipu dan menyesatkan. Dari beberapa peraturan di atas bisa kita lihat yang paling penting adalah masalah kerugian karyawan yang dilakukan pengusaha yang mengabaikan hak-hak karyawan atau buruh.

Penulis akan menganalisis tentang tinjauan hukum islam terhadap pemotongan gaji karyawan di kedai ketan Darmo. Kedai ketan yang tidak asing lagi di jalan Darmo, begitu ramainya pengunjung dan banyaknya karyawan di kedai tersebut. Seiring banyaknya karyawan dikedai ketan semakin adanya problematika antara owner dengan karyawan baik itu dari segi peraturan maupun gaji, dari sinilah peneliti mengetahui keganjalan karyawan akan adanya pemotongan gaji akibat managamen yang tidak profesional terhadap karyawan.

Bahwasannya setiap karyawan yang berkerja disebuah perusahaan atau pun yang lainya harus mentati peraturan yang disepakati oleh pemilik usaha yang dia jalani begitu juga owner harus sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat oleh karyawan atau buruh ketika melamar kerja disebuah perusahaan. Ketika barang-barang yang akan dijual semua

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 tertulis dibuku penyetokan seperti halnya sasetan wedang uwuh, tarik, coklat, susu jahe, bandrek, Green tea latte dan lain-lain akan tetapi setelah sebagian barang-barang sasetan tersebut habis, owner pun menghitung semua transaksi yang terjual maupun yang tidak terjual semua direkap jadi satu seketika hari itu juga. Setelah semua sudah terekap dan antara uang transaksi dan kertas orderan sama tetapi sesaat di cek lagi barang-barang yang tidak terjual tadi ada yang hilang, seperti halnya wedung uwuh yang awalnya dari owner membawa 35 biji sedangkan yang terjual hanya 25 biji sisa barang yang tidak terjual cuma 9 biji otomatis barang tersebut hilang baik itu konsumen tidak membayar sesudah makan ataupun kasir yang tidak memasukan transaksi (karna lupa atau gimana?) saat konsumen membayar.[9]

Dari pihak owner tidak mau tau akan hal barang-barang yang dibawa tadi hilang atau gimana, yang terpenting barang-barang yang tadi dibawa harus sesuai dengan transaksi. Maka barang yang hilang tadi harus diganti sesuai dengan harga di buku menu dengan harga 10 ribu, dari sini lah owner meminta ganti rugi kepada karyawannya saat barang- barang miliknya hilang. Begitu juga barang-barang milik kedai ketan seperti piring, sendok, gelas, lepek dan lain sebagainya. Apabila terjadi kehilangan maka yang harus mengganti barang yang hilang tadi yakni karyawanya padahal disisi lain barang yang hilang bukanlah kelalaian dari

[9] Wahyu, Wawancara, Surabaya, 1 Oktober 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

karyawannya akan tetapi barang tersebut hilang dengan sendirinya atau bisa jadi barang tersebut di curi orang.[10]

Ketika melakukan kontrak kerja tidak ada perjanjian apabila karyawan menghilangkan barang-barang milik kedai harus mengganti, dengan adanya masalah di atas penulis akan menganalisis masalah yang ada dikedai ketan darmo.

Dalam peraturan Undang-undang No 13 tahun 2003 sudah dijelaskan mengenai perlindungan buruh atau karyawan. Pasal 88 menerangkan tentang upah atau gaji karyawan yang harus dibayar sesuai dengan kesepakatan kerja.

Di sisi lain, salah satu faktor rendahnya tingkat kesadaran hukum para karyawan untuk mempertahankan hak-haknya adalah karena sangat kurangnya sosialisasi. Ditambah dengan rasa tidak yakin bahwa melalui undang-undang perlindungan karyawan atau buruh hak-hak mereka yang dilanggar dapat dipulihkan.

Ketika mencari kerja semua karyawan atau buruh pasti melakukan kesepakatan kontrak atau perjanjian sama pemilik usaha atau owner dalam bekerja disemua perusahaan baik itu kesepakatan mengenai peraturan kerja atau pun mengenai upah atau gaji, disisi lain juga pemilik usaha harus memberikan hak-hak karyawan seperti upah atau jaminan kesehatan dan lain sebagainya.

[10] 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

Dari uraian di atas, maka penulis memandang perlu untuk meneliti dan membahas secara mendalam mengenai upah buruh atau karyawan dengan judul "Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Di Kedai Ketan Darmo".

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Identifikasi masalah merupakan penyajian terhadap kemungkinan-kemungkinan beberpa cakupan yang dapat muncul dengan mengidentifikasi dan inverentasi sebanyak mungkin yang diduga sebagai masalah.[11]

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Sistem pemotongan gaji karyawan di kedai ketan darmo.
2. Kesepakatan kontrak kerja.
3. Analisis hukum islam terhadap pemotongan gaji karyawan.
4. Analisis perlindungan karyawan atau buruh terhadap pemotongan gaji karyawan di ketan ketan darmo.
5. Analisis undang-undang perlindungan karyawan terhadap pemotongan gaji karyawan atau buruh di kedai ketan darmo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem Pemotongan Gaji karyawan di Kedai ketan Darmo?

[11] Tim Penyusun Fakultas Syariah dan Hukum Ekonomi Islam, *Petunjuk Teknis Penulisan Skripsi* (Surabaya Fakultas Syariah dan Hukum Islam, 2014), 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

2. Bagaimana tinjaun Hukum Islam terhadap pemotongan Gaji karyawan di Kedai ketan Darmo?

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka bertujuan mengumpulkan data dan informasi ilmiah, berapa teori-teori, metode atau pendekatan yang pernah berkembang dan telah didokumentasikan dalam bentuk buku, jurnal, naskah, catatatn, rekaman sejarah, dokumen-dokumen dan lain-lain yang terdapat diperpustakaan.[12]

Dalam hasil pengamatan penulis tentang kajian-kajian sebelumnya, penulis temukan beberapa kajian diantaranya:

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Ririn Indah (2013) "Analisis Hukum Islam Terhadap Pemotongan Gaji Kuli Kontraktor Di Hotel Paradise Jl. Kartika Plaza Kuta Badung Denpasar" skripsi ini mejelaskan bahwa pemotongan gaji kuli bangunan yang tidak sama rata antara kuli bangunan yang lain, dikarnakan kinerja anatara kuli satu dengan yang lain berbeda. Sedangkan pada awalnya gaji kuli yang diberikan pimpinan sebesar 65000 ribu perhari sedengkan ketika sampai ditangan kuli gaji yang diterima hanyalah 50000 ribu perhari.[13]

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Annisa Faulia (2013) "Analisis Hukum Islam Terhadap Upah Borongan Pada Buruh Pabrik Di PT. Integra Indocabinet Betro Sedati Sidoarjo". Skripsi ini menjelaskan

[12] Andi prastowo, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jogjakarta, AR-RUZZ MEDIA, 2014), 162.
[13] Ririn Indah, "Analisis Hukum Islam Terhadap Pemotongan Gaji Kuli Kontraktor Di Hotel Paradise Jl. Kartika Plaza Kuta Badung Denpasar", (Skripsi- UIN sunan ampel, Surabaya, 2013).

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

bahwa pemotongan gaji atau upah yang dilakukan oleh buruh ketika melaksanakan tugas pekerjaan terjadi melakukan kesalahan seperti halnya barang yang dikerjakan tadi rusak dan tidak sesuai dengan yang di inginkan oleh atasan. Sering juga terjadi kerusakan, pekerja pun memperbaiki barang yang terjadi kerusakan akan tetapi ketika pekerja sudah memperbaiki kerusakan barang namun pada kenyataanya pekerja tidak dibayar atau dikasih upah yang telah di janjikan oleh perusahaan, ketika ada kecacatan dalam pekerjaannya.[14]

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Nidaul Wahidah (2015) "Analisis Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Jagal Qurban Dengan Kulit Hewan Qurban Di Desa Jrebeng Kidul Kecamatan Wonoasih Kabupaten Probolinggo". Skripsi ini menjelaskan bahwa ketika terjadi penyembelihan hewan qurban, penyembelih atau (jagal) langsung memintah kulit hewan yang di sembelih untuk dijadikan sebagai upah dalam penyembelihan hewan qurban, pada dasarnya pemberian upah terhadap (jagal) penyembelih telah dilarang dalam teori hukum islam, akan tetapi dalam praktik yang sering terjadi di desa jrebeng kidul kecamatan wonoasih.[15]

Dengan adanya kajian pustaka diatas, hal ini jelas berbeda dengan penelitian yang akan penulis lakukan dengan judul "Tinjauan Hukum

---

[14] Annisa Faulia, "Analisis Hukum Islam Terhadap Upah Borongan Pada Buruh Pabrik Di PT. Integra Indocabinet Betro Sedati Sidoarjo", (Skripsi- UIN sunan ampel, Surabaya, 2013).

[15] Nidaul Wahidah, " Analisis Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Jagal Qurban Dengan Kulit Hewan Qurban Di Desa Jrebeng Kidul Kecamatan Wonoasih Kabupaten Probolinggo ", (Skripsi- UIN sunan ampel, Surabaya, 2015).

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

Islam Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Di Kedai Ketan Darmo". Yang menjadi pembeda anatar judul di atas dengan judul yang saya angkat yakni tidak adanya konrak kerja atau perjanjian kerja untuk pemotongan gaji disaat suatu barang yang hilang di kedai ketan. Sedangkan dalam kajian pustaka di atas sudah ada perjanjian kontrak kerja dengan pengusaha, akan tetapi titik permasalahanya fokus pada kinerja pegawai atau karyawan dan meminta upah dengan sehendaknya.

Dalam penelitian ini, penulis ingin memfokuskan pada pemotongan gaji atau upah yang terjadi di kedai ketan darmo, yang akan penulis teliti dengan menggunakan metode penggalian hukum islam *ujrah* dan undang-undang ketenagakerjaan.

E. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan mempunyai tujuan dan manfaat dari hasil penelitian tersebut. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1) Untuk mengetahui sistem pemotongan gaji karyawan di kedai ketan Darmo.
2) Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap pemotongan gaji karyawan di kedai ketan Darmo.

F. Kegunaan hasil penelitian

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

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti maupun pembaca lain diantaranya :

Secara teoritis karya ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka menyelesaikan kasus-kasus yang serupa dan juga digunakan untuk pengembangan ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan hukum islam dan hukum perlindungan karyawan atau buruh.

Secara praktis, diharapkan hasil dari penelitia ini dapat meningkatkan kesadaran karyawan atau buruh akan hak nya dan kewajibanya. Sedangkan bagi penulis sendiri dapat dignakan sebagai rujukan atau perbandingan bagi peneliti selanjunya yang tertarik untuk membahas masalah pemotongan gaji karyawan atau buruh yang dikaji dengan hukum islam dan perlindungan hukum terhadap buruh sesuai dengan Undang-undang no.13 Tahun 2003

G. Definisi Operasional

Definisi operasional memuat beberapa penjelasan tentang pengertian yang bersifat operasional, yaitu memuat masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian yang kemudian didefinisikan secara jelas dan mengandung spesifikasi mengenai variabel yang diguakan dalam penelitian ini.

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

Beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini di antaranya:

Hukum Islam	:	Segala aturan dan ketentuan yang bersumber dari ayat-ayat al-quran, hadist, dan pendapat para ulama' yang membahas tentang ijarah.
Undang-UndangNo.13Tahun 2003	:	Aturan hukum yang berlaku di Indonesia yang memuat tentang perlindungan karyawan terhadap gaji atau upah di pasal 93 ayat 4.
Pemotongan gaji karyawan	:	Pemotongan gaji karyawan yang tidak sesuai dengan kesepakatan ketika kontrak kerja.

H. Metode Penelitian

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan penelitian adalah suatu tujuan untuk mencari, mencatat, memaparkan dan menganalisis suatu yang telah di telili sampai menyusun laporan.[16]

Kesimpulan metode yang di kumpulkan yakni metode penelitian yang perlu dijadikan jawaban untuk pertanyaan dalam rumusan masalah seperti mencari, mencatat dan analisa dengan berkunjung langsung di kedai ketan darmo.

[16] Chalid Narbuko, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), 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

Penelitian disini ialah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang datanya digali melalui pengamatan-pengamatan dan sumber data dilapangan dan bukan berasal dari sumber-sumber kepaustakaan. Lebih tepatnya mengenai pemotongan gaji karyawan di kedai ketan Darmo. Agar penyusunan disini di harapkan maksimal, maka dibuatlah sebuah tahapan dalam penyusunanya yaitu :

1. Data yang dikumpulkan

   Data yang dikumpulkan yakni sumber primer dan sekunder yang perlu di himpun untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah. Adapun data yang di kumpulkan terdiri dari :

   1. Data tentang proses awal mula kesepakatan kerja.
   2. Data tentang sistem pemotongan gaji karyawan.
   3. pemotongan gaji karyawan menurut hukum islam dan Undang-undang perlindungan buruh atau karyawan.

2. Sumber Data

   Sumber data ialah situasi yang wajar atau "*natural setting*" aslinya bahwa peneliti mengumpulkan data berdasarkan observasi situasi yang wajar, sebagaimana adanya, tanpa dipengaruhi dengan sengaja.[17] Sumber data disini adalah tempat atau orang dimana data tersebut dapat diperoleh. Adapun dimana data yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

   a) Sumber primer

[17] Asep Saepul Hamdi dan E Bahruddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 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

Sumber primer merupakan sumber yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media peralatan).[18] Yakni meliputi:

1) Hasil wawancara pemilik kedai mengenai proses penerimaan kerja.
2) Hasil Wawancara kepada karyawan mengenai pemotongan gaji
3) Hasil Wawancara kepada karyawan mengenai kronologi terjadinya pemotongan gaji.

b) Sumber sekunder

Sumber data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain)[19] antara lain :

1) Nasrun Haroen, Fiqh Muamalah, 2000.
2) Hardijah Rusli. Hukum Ketenagakerjaan, 2011.
3) Imam Mustofa, Fiqih Muamalah Kontemporer,2016
4) Drs. Helmi Karim, Fiqih Muamalah, 1997.
5) Wahbah Az-Zuhaili, Fiqh Islam Wa Adillatuhu,
6) Prof. Dr. H. Hendi Suhendi, Fiqh Muamalah, 2014.

[18] Prof. Dr. Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka cipta, 2006), 105.
[19] Ibid., 108.

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. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini bersifat kuantitatif secara lebih rinci teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Dalam hal ini peneliti mewawancarai pihak-pihak yang terkait dengan pemotongan gaji karyawan, baik itu masalah kehilangan barang atau pun masalah gaji.

b. Observasi

Observasi adalah kegiatan penelitian yang dilakukan secara sistematis tentang objek yang diteliti dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Dalam penelitian ini penulis mengamati awal mula karyawan melakukan kontrak kerja dengan pemilik usaha, hingga pemotongan gaji karyawan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data atau informasi dari buku-buku, catatan-catatan, transkip, surat kabar, majalah, dan lain sebagainya.[20] penggalian data ini dengan cara mengumpulkan, meneliti serta mengamati data ataupun dokumen-dokumen yang ada di kedai ketan darmo.

[20] Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: mitra wacana media, 2012), 160

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

J. Teknik pengolahan data

Data yang diperoleh dari hasil penggalian terhadap sumber data akan diolah melalui tahapan-tahapn berikut ini:

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengelolah data melalui metode :

a. *Editing*

Editing merupakan kegiatan memeriksa atau meneliti data yang terkumpul.[21] Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan penulis dilokasi penelitian yaitu di kedai ketan darmo. Termasuk memeriksa kuisioner survie yang sudah terisi dengan cara penulis melakukan wawancara langsung kepada karyawan di kedai ketan darmo.

b. *Organizing*

Organizing yaitu menyusun secara sistematis data-data yang diperoleh dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan sebelumnya dan kerangka tersebut dibuat berdasarkan data yang relevan dengan sistematika pertanyaan dalam rumusan masalah. Data tentang proses awal mula karyawan melakukan kontrak kerja dengan pengusaha, hingga karyawan dikenakan pemotongan gaji tanpa ada kesepakatan kontrak kerja.

c. *Analizing*

[21] Masruhan, *Metode penelitian (hukum),* (Surabaya: UINSA Press,2014), 165

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

Analizing yaitu melakukan tahapan analisis terhadap data-data yang telah disusun dengan cara memahami data yang sudah didapatkan melalui proses penelitian yang dilakukan di kedai ketan darmo.

K. Teknik Analisis Data

Jenis penelitian ini merupakan hasil penelitian keperpustakaan yang yaitu penelitian terhadap " Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Di Kedai Ketan Darmo". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dekriptif. Sedangkan dalam mendeskripsikan data tersebut yang digunakan dalam penelitian ini adalah alur deduktif.

Deskriptif yaitu penelitian yang memaparkan sesuatu hal sesuai apa yang terjadi tanpa membuat perbandingan.[22] Metode ini digunakan untuk memaparkan praktik pemotongan gaji karyawan di dedai ketan darmo kemudian ditinjau dari hukum islam ujrah dan undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003.

Dekdutif yaitu alur yang dimulai dari peryataan bersifat khusus kemudian mengambil kesimpulan yang lebih umum.[23]

---

[22] Sugiono, *Metode Penelitian Adminitrasi* (Bandung: Alfabeta, 2004), 11.
[23] Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Cet III (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), 202.

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

L. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dan penyusunan skripsi ini, maka sistematika pembahasan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi lima bab, yang terdiri dari sub bab- yang masing-masing mempunyai hubungan dengan yang lain dan merupakan rangkaian yang berkaitan. Adapun sistematikanya sebagai berikut :

Bab satu ini menjelaskan pendahuluan yang meliputi : latar belakang masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, metode penelitian yang meliputi : data yang dikumpulkan, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data lalu dirangkai dengan sistematika pembahasan.

Bab dua ini menguraikan teori yang mencakup 2 bahasan yakni 1) tentang upah mengupah yang meliputi : pengertian ijarah, dasar hukum ijarah, rukun dan syarat ijarah, macam-macam ijarah, pembatalan dan akhirnya ijarah. 2) Undang-undang N0 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang meliputi : pengertian ketenagakerjaan, asas-asas ketenagakerjaan, perlindungan ketenagakerjaan, pengupahan dalam bekerja, kesepakatan dalam bekerja, dan kewajiban dan larangan 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

Bab tiga mengemukakan gambaran umum penelitian yaitu terdiri dari gambaran umum pemotongan gaji dan gambaran umum lokasi kedai ketan darmo, dan sistematika pemotongan gaji karyawan.

Bab empat mengemukakan hasil analisis yaitu analisis hukum islam dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 terhadap pemotongan gaji karyawan.

Bab lima merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan yang menjawab rumusan masalah dan dilengkapi dengan saran-saran selain itu bab terakhir ini di lengkapi dengan daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang dianggpa perlu.

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 (UJRAH) DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM

A. Pengertian Upah (Ujrah)

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk yang tidak bisa hidup sendiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lingkup muamalah ualah upah-mengupah, yang dalam fiqih islam disebut *ujrah*.

Upah dalam bahasa arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti '*iwad* (ganti) "*al-ajru*" atau "*al-ajru*" yang menurut bahasa berarti *al-iwad* (ganti) dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan.[24]

Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.[25]

Dalam hukum upah, ada beberapa macam upah, agar kita dapat mengerti sampai mana batas-batas sesuatu upah dapat diklasifikasikan sebagai upah yang wajar. Maka seharusnya kita mengetahui terlebih dahulu beberapa pengertian tentang upah atau al-ujrah : Idris Ahmad

[24] Helmi Karim, *Fiqih Mu'amalah*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1997), 29
[25] Departemen pendidika, 1108

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

berpendapat bahwa upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan member ganti menurut syarat-syarat tertentu.[26]

Nurimansyah Haribuan mendefinisikan bahwa upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima buruh (pekerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.[27]

Yang dimaksud dengan al-ujrah adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan. Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan.Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja.

Dalam uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau *al-ujrah* adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilkaukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, pekerja atau pelayanan yang telah dilakukanya.

Pemberian upah (*al-ujrah*) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan

[26] Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2005), 115
[27] Zainal Asikin, *Dasar Hukum Perburuan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1997), 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

suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam al-quran juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri.

Upah yang diberikan kepada seseorang seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar.

Dalam hal ini bak karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya.[28]

B. Dasar Hukum Upah (*Ujrah)*

Pada penjelasan di atas mengenai ujrah telah dituangkan secara eksplisit, oleh karena itu yang dijadikan landasan hukum.Dasar yang membolehkan upah adalah firman Allah dan Sunnah Rasul-Nya.

1. Landasan Al-quran
   Surat Az-Zukhruf ayat 32 :

[28] G. Kartasaputra, Hukum Perburuan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila, (Jakarta : Sinar Grafika, 1994), 94

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

أَهُم يَقسِمُونَ رَحمَتَ رَبِّكَ نَحنُ قَسَمنَا بَينَهُم مَّعِيشَتَهُم فِي ٱلحَيَوٰةِ ٱلدُّنيَا وَرَفَعنَا بَعضَهُم

فَوقَ بَعض دَرَجٰت لِّيَتَّخِذَ بَعضُهُم بَعضا سُخرِيّا وَرَحمَتُ رَبِّكَ خَير مِّمَّا يَجمَعُونَ ٣٢

Artinya : apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggalkan sebagian 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. (Q.S Az-Zukhruf : 32).[29]

Ayat di atas menegaskan bahwa penganugrahan rahmat Allah, apalagi member waktu, semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia.Allah telah membagi-bagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia, karena mereka tidak dapat melakukannya sendiri dan Allah telah meninggikan sebagian mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan, dan lain-lain atas sebagian yang lain, sehingga mereka dapat saling tolong menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.Karena itu masing-masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya. Dan rahmat Allah baik dari apa yang mereka kumpulkan walau seluruh kekayaan dan kekuasaan duniawi, sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan duniawi dan akhirat.[30]

Surat Thalaq ayat 6 :

فَإِن أَرضَعنَ لَكُم فَـَٔاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأتَمِرُواْ بَينَكُم بِمَعرُوف وَإِن تَعَاسَرتُم فَسَتُرضِعُ لَهُۥٓ

أُخرَىٰ ٦

[29]Ibid., 706

[30] M. Quraish Shihab, Tafsir al-Mishbah, *Pesan Kesan dan Keseraian al-Qur'an*, Vol. 12, (Ciputat : Lentera Hati, 2000), 561

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

Artinya : jika mereka telah menyusukan (anak-anakmu maka berikanlah imbalanya kepada mereka. (Q.S. Thalaq : 6)[31]

Dari surat Ath-Thalaq ayat 6 tersebut, Allah memerintahkan kepada hambanya yang beriman supaya membayar upah menyusui kepada istrinya yang di cerai raj'i.

Surat Al-Qasas ayat 26-27 :

قَالَت إِحدَىٰهُمَا يَٰأَبَتِ ٱستَـٔجِرهُ إِنَّ خَيرَ مَنِ ٱستَـٔجَرتَ ٱلقَوِيُّ ٱلأَمِينُ ٢٦ قَالَ إِنِّيٓ أُرِيدُ أَن أُنكِحَكَ إِحدَى ٱبنَتَيَّ هَٰتَينِ عَلَىٰٓ أَن تَأجُرَنِي ثَمَٰنِيَ حِجَجٖ فَإِن أَتمَمتَ عَشرٗا فَمِن عِندِكَ وَمَآ أُرِيدُ أَن أَشُقَّ عَلَيكَ سَتَجِدُنِيٓ إِن شَآءَ ٱللَّهُ مِنَ ٱلصَّٰلِحِينَ ٢٧

.. dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, " wahai ayahku! Jadikanlah dia pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (kepada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya". Dia (syu'aib) berkata, " sesungguhnya aku bermaksud menihkahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja kepadaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Insya Allah engkau akan mendapatkan termasuk orang yang baik…" (Q.S. Al-Qasas ayat 26-27)[32]

Surat Ali-Imran ayat 57 :

وَأَمَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ فَيُوَفِّيهِم أُجُورَهُم وَٱللَّهُ لَا يُحِبُّ ٱلظَّٰلِمِينَ ٥٧

" … dan adapun orang yang beriman dan melakukan kebajikan, maka dia akan memberikan pahala kepada mereka dengan sempurna. Dan Allah tidak menyukai orang zalim…" (Q.S. Ali-Imran : 57)[33]

[31] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya : Mahkota, 1990), 816
[32] Ibid., 547
[33] Ibid., 71

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 atau gaji harus dibayarkan sebagaimana yang disyaratkan Allah dalam Al-Qur'an surat Ali-Imran ayat 57 bahwa setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah atau gaji. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak disukai Allah.

2. Landasan Sunnah

Sedangkan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah mengatakan bahwa Nabi saw. Memusuhi tiga golongan di hari kiamat yang salah satu golongan tersebut adalah orang yang tidak membayar upah pekerja.

حَدَّثَنَايُوسُفُ بْنُ مُحَمَّدٍ قَالَ حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيْلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيْدِ بْنِ أَبِي سَعِيْدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى الله عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ الله تَعَالَى ثَلَثَةٌ اَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَاَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَاْجَرَ اَجِيْرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ اَجْرَهُ (رواه البخارى)

" telah menceritakan kepada saya Yusuf bin Muhammad berkata, telah menceritakan kepada saya Yahya bin Sulaiman dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu hurairah radiallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda : Allah Ta'ala berfirman : " ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidaj dibayar upahnya." (H.R. Bukhari)[34]

[34] Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, juz II, (Bandung : Pustaka Setia, 2004), 50

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

Bagitu juga dalam hadis yang diriwatarkan oleh Ibnu majah bahwa pemeberian upah diberikan kepada pekerja sebelum kering keringatnya.

حَدَّ ثَنَا العَبَّاسُ بْنُ الوَلِيْدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّ ثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيْدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيُّ

حَدَ ثَنَا عَبْدُ الرَّ حْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيْهِ عَنْ عَبْدِ اللهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُوْلُ اللهِ

صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الأَجِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُه (رواه ابن ماجه)

"al-'Abbas ibn al-Walid al-Dimasyqiy telah memberikan kepada kami, (katanya) Wahb ibn Sa'id ibn 'athiyyah al-Salamiy telah memberikan kepada kami, (katanya) 'Abdu al-Rahman ibn Zaid ibn salim telah memberikan kepada kami, (berita itu berasal) dari ayahnya, dari 'Abdillah ibn 'Umar dia berkata : Rasulullah Saw. Telah berkata : " berikan kepada buruh ongkosnya sebelum kering keringatnya ". (H.R. Ibnu Majah)[35]

Pemebrian upah atas tukang bekam dibolehkan, sehingga mengupah atas jasa pengobatan pun juga diperbolehkan.Sebagaimana dalam Hadis yang diriwayatkan oleh al-Bukhari dan Muslim dari Ibnu 'Abbas.

حَدَّ ثَنَا مُوْسَى بْنُ إِسْمَاعِيْلَ حَدَّ ثَنَا وُهَيْبُ حَدَّ ثَنَا اِبْنُ طَاوُسٍ عَنْ أَبِيْهِ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ

رَضِيَ اللهُ عَنْهُمَا قَالَ احْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الحَجَّامَ أَجْرَهُ (رواه

البخارى ومسلم)

Telah menceritakan kepada kami Musa bin Isma'il telah menceritakan kepada kami Wuhaib telah menceritakan kepada kami Ibnu Thowus dari bapaknya dari Ibnu 'Abbas radiallahu 'anhuma berkata : Nabi

[35] Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid, Sunna Ibn Majah, juz II, (beirut : Dar alAhya al-Kutub al-Arabiyyah, t.t., 2008), 20

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

shallallahu ‘alaihi wasallam berbekam dan memberi upah tukang bekamnya.[36]

C. Syarat dan Rukun Upah

1. Rukun Upah (*ujrah*)

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya.Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, atap dan seterusnya. Dalam konsep islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.[37]

Ahli-ahli hukum madzab Hanafi, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah ijab dan qabul saja, mereka mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang membuatnya dan tanpa adanya obyek akad. Perbedaan dengan madzab Syafi’I hanya terletak dalam cara pandang saja, tidak menyangkut substansi akad.

Adapun menurut jumhur Ulama, rukun ijarah ada (4) empat, yaitu :

a. *Āqid* (orang yang berakad).

Yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah.Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan

[36] Muhammad Al-Albani, *Shahih Sunna Ibnu Majah*, (Jakarta : Purtaka Azzam, 2007), 303
[37] Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah : Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 95

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

disebut mu'jir dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut musta'jir.[38]

Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesutau akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.[39]

b. *Sigat*

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sigat akad (sigatul-'aqd), terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian Islam, ijab dan qabul dapat melalui : 1) ucapan, 2) utusan dan tulisan, 3) isyarat, 4) secara diam-diam, 5) dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan syarat ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.[40]

c. Upah (*Ujrah*)

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jīr*. Dengan syarat hendaknya :

[38] Hendi Suhendi, Fiqih Muamalah, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2002), 117
[39] Ibid., 95
[40]Moh. Saifullah Al aziz S, *Fiqih Islam Lengkap*, (Surabaya: Terang Surabaya, 2005), 378

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. Sudah jelas/suda diketahui jumlahnya. Karena itu *ijārah* tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
2. Pegawai khusus seperti orang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karean dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan suatu pekerjaan saja.
3. Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap.[41] Yaitu, manfaat dan pembayaran (uang) sewa yang menjdi obyek sewa-menyewa.

d. Manfaat

Untuk mengontrak seorang mustajir harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya.Oleh karena itu, jenis pekerjaanya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur.Karena transaksi ujrah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.[42]

D. Syarat Upah (*Ujrah*)

Dalam hukum islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan ujrah (upah) sebagai berikut :

[41] Muhammad Rawwas Qal'ahji, *Ensiklopedia Fiqih bin Khattab ra*, 178
[42] Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 157

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. Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad. Pemberian upah harus dilakukan dengan dasar kerelaan dari kedua belah pihak yang melakukan perjanjian dan bukan karena keterpaksaan.
b. Besarnya upah merujuk pada kesepakatan antara kedua belah pihak yang berakad. Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudnya didalam diri para pihak untuk melakukan hak dan kewajiban yang ada padanya.[43]
c. Upah harus dari suatu perbuatan yang jelas batas waktu pekerjaannya, misalnya bekerja menjaga rumah selama satu malam atau satu bulan. Dan harus jelas pekerjaannya, misalnya pekerjaan mencuci, memasak dan sebagainya. Artinya dalam masalah upah-mengupah, diperlukan adanya uraian pekerjaan dan tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam ketidakjelasan priode waktu atau jenis pekerjaannya.
d. Upah harus berupa mal mutaqawwim dan upah upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.[44] Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, sehingga nilai tersebut disyaratkan harus diketahui secara jelas. Hal ini ditetapkan berdasarkan sabda Rasulullah SAW. Yang artinya: "barang siapa memperkerjakan buruh hendaklah menjelaskan upahnya.[45]

---

[43] M. arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), 99-100
[44] Ghufran A. Mas'adi, *Fiqih Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2002), 186
[45] 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

Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.[46]

Memperkerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur jahalah (ketidak pastian). Ijarah seperti ini menurut jumhur fuqaha', selain malikiyah tidak sah. Fuqaha malikiyah menetapkan keabsahan ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui adat kebiasaan.

e. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya, mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karean itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktik riba. Contohnya: memperpanjang kuli bangunan rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.

f. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggnakan tenaga seseorang tersebut.[47]

---

[46] Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam: Fiqih Muamalah*, (Semarang: Asy-Syifa',1990),231

[47] Wahbah Zuhaili, *al-fiqih al-islamiy wa Adilatuhu, Tej. Abdul Hayyic al-kattani, Fiqih Islam*, (Jakarta: Gema Insani, Cet. 1, 2011),391

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. Berupa harta tetap yang dapat diketahui.[48]

Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidak jelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut.Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja.

1) Penjelasan tempat kerja

Disyaratkan bahwa manfaat itu dapat dirasakan, ada harganya, dan dapat diketahui.[49]

2) Penjelasan waktu

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

Di dalam buku karangan Wahbah zuhaili Syafi'iyah sangat ketat dalam mensyaratkan waktu. Dan bila pekerjaan tersebut sudah tidak jelas, maka hukumnya tidak sah.[50]

3) Penjelasan jenis pekerjaan

---

[48] Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia,2001), 129
[49] Ibnu Mas'ud dan Zainal abiding, fiqih Madzhab Syafi'I, (Bandung: Pustaka Setia, 2007),139
[50]Tqyuddin an-Nabhani, al-Iqtisadi Fi al-Islam, Tej. M. Magfur Wachid, Membangun Sistem Ekonomi Alternatif, (Surabaya: Risalah Gusti, Cet II, 1996), 88

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

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

4) Penjelasan waktu kerja

Tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan keepakatan dalam akad.

Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para musta'jir harus memberi upah kepada mu'jir sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan mu'jir harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak musta'jir maupun mu'jir dan ini harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.[51]

E. Macam-macam dan Jenis Upah (Ujrah)

Upah diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu:

a. Upah yang sepadan (*ujrah al-mithlī*)

Ujrah al-misli adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaanya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakatii oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja (pekerja) pada saat transaksi pembelian jasa, maka

[51] Nasrun haroen, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 236

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

dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa, tetepi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaanya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk mejaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsure ekploitasi di dalam setiap transaksi-transaksi dengan demikian, tarif upah yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli akan dapat terselesaikan secara adil.[52]

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

Upah yang disebut (*ujrah al-musamma*) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut.Dengan demikian, pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak *ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'.

[52] M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), 99-100

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

Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan (*ujrah al-musamma*).Apanila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (*ajruh mithlī*).[53]

Adapun jenis upah pada awalnya terbatas dalam beberapa jenis saja, tetapi setalah terjadi perkembangan dalam bidang muamalah pada saat ini, maka jenisnya pun sangat beragam, di antaranya :

1. Upah perbuatan taat

   Menurut mazhab Hanafi, menyewa orang untuk shalat, atau puasa, atau menunaikan ibadah haji, atau membaca al-quran atau pun untuk azan, tidak dibolehkan, dan hukumnya diharamkan dalam mengambil upah atas pekerjaan tersebut. Karena perbuatan yang tergolong taqarrub apabila berlangsung, pahalanya jatuh kepada di pelaku, karena itu tidak boleh mengambil upah dari orang lain untuk pekerjaan itu.[54]

2. Upah mengajarkan al-quran

   Pada saat ini para fuqaha menyatakan bahwa boleh mengambil upah dari pengajaran al-quran dan ilmu-ilmu syariah lainya, karena

[53] Taqyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996),103
[54] Sayyid Sabiq, *Fiqih al-Sunnah, terj Nor Hasanuddin*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara CetI, 2006), 21

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

para guru membutuhkan penunjang kehidupan mereka dan kehidupan orang-orang yang berada dalam tanggungan mereka.Dan waktu mereka juga tersisa untuk kepentingan pengajaran al-quran dan ilmu-ilmu syariah tersebut, maka dari itu diperbolehkan memberikan kepada mereka sesuatu imbalan dari pengajaran ini.[55]

3. Upah sewa-menyewa tanah

   Dibolehkan menyewakan tanah dan disyaratkan menjelaskan kegunaan tanah yang disewa, jenis apa yang ditanam tersebut, kecuali jika orang yang menyeakan mengizinkan ditanami apa saja yang dikehendaki. Jika syarat-syarat ini tidak terpenuhi, maka ijarah dinyatakan fasid (tidak sah).[56]

4. Upah sewa-menyewa kendaraan

   Boleh menyewakan kendaraan, baik hewan atau kendaraan lainya, dengan syarat dijelaskan tempo waktunya, atau tempatnya. Disyaratkan pula kegunaan penyewaan untuk mengangkut barang atau untuk ditunggangi, apa yang diangkut dan siapa yang menunggangi.[57]

5. Upah sewa-menyewa rumah

   Menyewakan rumah adalah tempat tinggal oleh penyewa, atau si penyewa menyuruh orang lain untuk menempatinya dengan cara

[55] Ibid., 22
[56] Sayyid Sabiq, *Fiqih al-Sunnah,30*
[57] Rahmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004), 13

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

meminjamkannya atau menyewanya kembali, diperbolehka dengan syarat pihak penyewa mempunyai kewajiban untuk memelihara rumah tersebut, sesuai dengan kebiasaan yang berlaku di tengah-tengah masyarakat.[58]

6. Upah pembekaman

   Usaha bekam tidaklah haram, karena Nabi Saw, pernah berbekam dan beliau memberikan imbalan kepada tukang bekam itu, sebagaimana dalam hadis yang diriwayatkan oleh al-Bukhari dan muslim dari ibnu ‘Abbas. Jika sekiranya haram, tentu beliau tidak akan memberikan upah kepadanya.[59]

   حَدَّ ثَنَا مُوْسَى بْنُ إِسْمَاعِيْلَ حَدَّ ثَنَا وُهَيْبُ حَدَّ ثَنَا اِبْنُ طَاوُسٍ عَنْ أَبِيْهِ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللهُ عَنْهُمَا قَالَ احْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الحَجَّامَأَجْرَهُ (رواه البخارى ومسلم)

   Telah menceritakan kepada kami Musa bin Ismail telah menceritakan kepada kami Wuhaib telah menceritakan kepada kami Ibnu Thowas dari bapaknya dari Ibnu ‘Abbas radiallahu anhuma berkata : Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam berbekam dan memberi upah tukang bekamnya.

7. Upah menyusui anak

   Dalam al-quran sudah disebutkan bahwa diperbolehkan memberikan upah bagi orang yang menyusukan anak, sebagaimana yang tercantum dalam surah al-Baqarah ayat 233.

---

[58] Chairuman Pasaribu dan Suhrawarti K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 56

[59] Sayyid Sabiq, *Fiqih al-Sunnah*, *Pnerjemah Nor Hasanudin*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara CetI, 2006), 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

وَإِنۡ أَرَدۡتُّمۡ أَن تَسۡتَرۡضِعُوٓاْ أَوۡلَٰدَكُمۡ فَلَا جُنَاحَ عَلَيۡكُمۡ إِذَا سَلَّمۡتُم مَّآ ءَاتَيۡتُم بِٱلۡمَعۡرُوفِ

وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَٱعۡلَمُوٓاْ أَنَّ ٱللَّهَ بِمَا تَعۡمَلُونَ بَصِيرٞ ٢٣٣

'' Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut".[60]

8. Upah Perburuhan

Disamping sewa-menyewa barang, sebagaimana yang telah diutarakan di atas, maka ada pula persewaan tenaga yang lazim disebut perburuan. Buruh adalah orang yang menyewakan tenaganya kepada orang lain untuk dikaryakan berdasarkan kemampuanya dalam suatau pekerjaan.[61]

F. Gugurnya Ujrah

Para ulama berbeda pendapat dalam menetukan upah bagi ajir, apabila barang yang ada ditanganya rusak atau hilang. Menurut Syafiiyah dan Hanabillah, apablila ajir bekerja di tempat yang dimiliki oleh penyewa atau di hadapanya, maka dia tetap memperoleh upah, karena barang tersebut ada di tangan penyewa atau pemilik. Sebaliknya apabila barang tersebut ada i tangan ajir, kemudian barang tersebut rusak atau hilang maka ajir tidak berhak atas upahnya.[62]

Ulama Hanafiyah hampir sama pendapatnya dengan Syafiiyah. Hanya saja pendapat mereka diperinci sebagai berikut:

[60] Departemen Haji dan Wakaf Saudi Arabia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Mahkota, 1990), 57
[61] Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, (Bandung: Diponegoro, 1984), 325
[62] Wahbah al-Juhaili, *al-fiqih al-islami wa adilatuhu*, (Jakarta: Gema Insani,2011), jilid V, 425.

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. Apabila barang ada di tangan ajir maka terdapat dua kemungkinan:

a. Apabila pekerjaan ajir sudah kelihatan hasilnya atau bekas pada barang , seperti jahitan, maka upah harus segera dibayarkan dengan menyerahkan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Jika barang rusak ditangan ajir maka upah menjadi gugur, karena hasil pekerjaan yang tidak dilakukan.

b. Apabila pekerjaan ajir tidak kelihatan hasilnya pada barang yang dikerjakan maka upah harus diberikan saat pekerjaanya selesai dilaksanakan, walaupun barang tidak sampai diserahkan kepada pemiliknya. Hal itu karena imbalan yaitu upah mengimbangi pekerjaan, sehingga apabila pekerjaan telah selesai maka otomatis upah harus dibayar.[63]

c. Apabila barang ada di tangan musta'jir, maka ajir berhak menerima upah setelah menyelesaikan pekerjaanya.[64] Apabila pekerjannya tidak selesai seluruhnya, melainkan hanya sebagian saja, maka dia berhak menerima upah sesuai dengan kadar pekerjan yang telah diselesaikan. Sebagai contoh seseorang yang disewa untuk merenovasi kamar di rumahnya yaitu kamarnya, setelah seseorang itu sudah selesai dengan pekerjannya, maka orang tersebut berhak menuntut upah atas pekerjaan yang dilakukan.

[63] Ibid.,426.
[64] Syfei Rachamat, *Fiqih Muamalah*,(Bandung, CV Pustaka Setia,2001), 136.

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. Mekanisme Ujrah

Dalam pengupahan terdapat dua sistem, yaitu sistem pengupahan dalam hal pekerjaan dan ibadah.

1. Upah dalam hal pekerjaan

   Dalam melakukan pekerjaan dan besarnya mengupah seorang itu ditentukan melalui standar kompetensi yang dimilikinya, yaitu:[65]

   a. Kompotensi teknis, yaitu pekerjaan yang bersifat keterampilan teknis, contoh pekerjaan yang berkaitan dengan mekanik pembengkelan, pekerjaan di proyek yang bersifat fisik, dan pekerjaan dibidang industri lainya.

   b. kompensasi sosial, yaitu pekerjaan yang bersifat hubungan kemanusiaan. Seperti pemasaran, hubungan kemasyarakatan, dan lain-lain.

   c. kompetensi menegeril, yaitu pekerjaan yang bersifat penataan dan pengaturan usaha, seperti manager keuangan dan lainya.

   d. kompensasi intelektual, yaitu tenaga dibidang perencanaan konsultan, dosen, guru dan lainnya.

[65] Ahmad Wardi Muslic, *fiqih muamalah*,(Jakarta: Amzah, 2013), 327

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

H. **Konsekuensi Hukum Ijarah**

Konsekuensi hukum ijarah dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Konsekuensi hukum ijarah yang shahih adalah penetapan hak kepemilikan manfaat bagi penyewa dan penetapan hak kepemilikan upah yang disepakati bagi orang yang menyewakan. Ijarah adalah akad *mu'āwadhah* (tukar-menukar) karena ia adalah jual beli manfaat.
2. Sedangkan konsekuensi hukum ijarah yang tidak sah adalah jika penyewa telah mengambil manfaat, maka ia wajib membayar upah yang berlaku umum atau tidak melebihi upah yang telah di tetapkan.

   Menurut ulama hanafiyah upah yang wajib adalah sedikit dari upah umum dan dari upah yang telah ditetapkan.

   Sedangkan imam maliki dan imam syafi'i berpendapat bahwa dalam ijarah yang tidak sah maka orang yang menyewakan wajib membayar upah tertinggi, sama seperti dalam jual-beli. Jika jual beli itu tidak sah, maka wajib membayar nilai berapapun tingginya.

Kajian Teori Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 Tahun 2003

I. **Pengertian Tenaga kerja**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat.

Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi. Aktif ini tidak selalu berarti sudah bekerja karena yang

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

digolongkan sebagai angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15 tahun ke atas) baik yang bekerja maupun yang mencari pekerjaan (pengangguran).

Kesempatan kerja : kebutuhan tenaga kerja yang kemudian secara rill diperlukan oleh perusahaan atau lembaga penerima kerja pada tingkat upah, posisi dan syarat tertentu, yang di informasikan melalui iklan dan lainnya. Kesempatan kerja ini sering disebut lowongan kerja.

Pekerja : setiap orang yang menghasilkan barang atau jasa yang mempunyai nilai ekonomi baik yang menerima gaji atau bekerja sendiri yang terlibat dalam kegiatan manual.

J. Tujuan Ketenagakerjaan

Menurut Manulang (1995) tujuan hukum ketenagakerjaan adalah:

1. Untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

K. Syarat dan tujuan Pemberian Upah

Syarat dan tujuan Pemberian Upah adalah mampu memuaskan kebutuhan dasar pekerja, menyediakan sistem pemberian upah yang sebanding dengan perusahaan lain di bidang yang sama, memiliki sifat adil, dan menyadari fakta bahwa setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda. Tujuan pemberian upah kepada tenaga kerja adalah memberikan

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

rasa ketertarikan para tenaga kerja berbakat untuk masuk ke perusahaan, membangun loyalitas dan mempertahankan karyawan terbaik agar tidak berpindah ke perusahaan lain, dan memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja lebih aktif.

L. Bentuk-bentuk kompensasi pekerja (upah)

a. Upah berdasarkan waktu : terdiri dari upah per jam, per minggu, atau per bulan. Upah ini dihitung berdasarkan banyaknya jam kerja.
b. Upah berdasarkan hasil : digunakan untuk menghargai hasil kerja berdasarkan berapa banyak telah dihasilkan secar individu atau kelompok
c. Komisi : upah yang di terima berdasarkan presentase hasil penjualan.
d. Bonus : upah tambahan yang diberikan kepada karyawan di samping gaji tetap yang sudah diterima sebagai penghargaan.
e. Pembagian keuntungan : ide pembagian keuntungan yang diterima perusahaan digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja para pekerjanya.[66]

Adapun hak dan kewajiban masing-masing pihak posisi dijelaskan bahwa hak dan kewajiban majikan merupakan suatu kebalikan dari hak dan kewajiban karyawan, jika salah satu pihak berada pada suatu hak maka pihak lainya ada pada kewajiban.

---

[66] Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti) 2014, 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

Antara majikan dan butruh harus memperhatikan hak dan kewajibannya agar tidak ada kesenjangan di anatara keduanya. Dan dalam penyelesaian pekerjaan dibidang pramuniaga masing-masing pihak juga dituntut untuk melaksanakan kewajibanya.

1. Hak dan kewajiban majikan

   Hak majikan atau kepala tokoh dalam hal ini yaitu:

   a. Mengawasi dan memerintah anak buahnya
   b. Memberikan peringatan dan memberhentikan karyawan yang tidak berkompeten
   c. Memperkerjakan karyawan

   Sedangkan kewajiban dari pihak majikan atau kepala tokoh dalam hal ini meliputi :

   a. Majikan atau kepala tokoh seharunya bersikap nijak pada semua karyawan dan wajib membayar upah kepada karyawan yang bersedia melakukan pekerjanya
   b. Majikan atau kepala tokoh harus melindungi para karyawan dalam masalah pekerjaan, mengurus dan memberikan perawatan jika terjadi sesuatu kecelakaan dalam bekerja.
   c. Majikan atau kepala tokoh harus memberikan waktu istirahat untuk semua karyawan agar tidak terjadi hal-hal yang membuat kesehatan karyawan terganggu.

2. Hak dan kewajiban buruh

   Hak pekerja merupakan kewajiban dari majikan yang harus dipenuhi.

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

Adapun hak dari para pekerja meliputi:

a. Menerima upah hasil keringanya
b. Memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari majikan
c. Berhak atas waktu beristirahat

Adapun kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dari pihak pekerja yaitu :

a. Buruh wajib melakukan pekerjaan, bahwa karyawan atau pekerja dalam melaksanakan isi perjanjian kerja yaitu pekerja yang pada prinsipnya dilakukan sendiri-sendiri sesuai porsi yang ditentukan.
b. Pekerja atau karyawan wajib mentaati aturan yang dibuat oleh kepala tokoh.

Hak dan kewajiban diatas diharapkan mematuhi peraturan yang dibuat agar hak dan kewajiban tersebut bisa terpenuhi tanpa ada salah satu pihak yang dirugikan.

Berdasarkan ketentuan pasal 4 UU Nomor 13 tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:[67]

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secaraoptimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

[67] Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 2003.

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. Memberika perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

M. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa: "Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945."

Selanjutnya dalam pasal tersebut di tegaskan bahwa: "Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil makmur, daan merata, baik materiil maupun spritiual."[68]

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa: "Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah."

Berdasarkan uraian diatas hukum ketenagakerjaan memiliki unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.

[68] Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* , (Jakarta: Rineka Cipta 1991), Cet II, 158.

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. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja, dan sebagainya

N. Sistem Upah di Indonesia

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga
2. Mencermunkan imbalan atas hasil kerja seseorang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktifivitas 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

BAB III
PRAKTIK PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN DI KEDAI KETAN DARMO

A. Gambaran Umum Kedai Ketan Darmo

Hidangan ketan selama ini akrab di lidah orang Jawa. Di Jawa Timur, ketan biasanya disandingkan dengan parutan kelapa atau bubuk kedelai. Namun sekarang terdapat tempat yang menjual ketan dengan variasi baru yaitu dengan diberi berbagai aneka rasa, tempat ini sudah akrab di sebut dengan kedai ketan darmo.

Kedai ketan darmo merupakan salah satu tempat kuliner nusantara yang terkenal di kota Surabaya. Pemilik kedai ini merupakan pasangan suami istri yang bernama bapak Wahyu dan ibu Rini Kusuma. Kedai ketan ini berdiri sejak tahun 2004 yang berletak di Jl. Raya Darmo No.110, KecamatanWonokromo Kota Surbaya.Kedai ini buka setiap hari mulai dari jam 15.00 sampai 23.00 WIB. Dan merupakan kedai yang ramai dikunjungi oleh pengunjung pada saat malam hari.[69]

3.1 Suasana kedai ketan darmo pada malam hari

[69] Wahyu, Wawancara, Surabaya 10 Oktober 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

Awal mula berdirinya kedai ini adalah pada waktu itu sang pemilik sedang mengalami masalah keuangan dalam rumah tangganya, disamping itu juga sedang membutuhkan biaya untuk persalinan sibuah hati yang ada didalam kandungan. Kemudian sang pemilk yaitu bapak wahyu saat itu berinisiatif untuk berjualan ketan dan akan mencoba untuk dijualkan ke temen-temen kerja. Pada waktu awal itu pemilik mencoba dengan membeli ketan 1 kilo dan olahan ketan tersebut menjadi sekitar 30 porsi, dan untuk satu porsi ketannya dijual dengan harga Rp. 3.000 dan pada saat itu juga keberuntungan sang pemilik mendapati untung karena ketan yang d jual telah habis dibeli oleh temen-temen kerja.[70]

Saat ini kedai ketan Darmo masih tetap berjalan dengan baik dan saat ini sudah banyak diminati oleh beberapa kalangan mulai dari remaja, orang dewasa sampai kalangan pejabat sekalipun pernah datang di kedai hanya untuk menikmati ketan.Kedai ini sudah dijadikan oleh orang-orang sebagai tempat nongkrong (cangkruk) baik dalam waktu yang lama atau hanya sekedar mampir sebentar untuk makan ketan dan biasanya kedai ini sangat ramai dikunjungi pembeli pada saat malam hari, apalagi pada hari sabtu dan minggu keadaan di kedai ini semakin ramai dan sesak para pembeli karena hari itu adalah hari libur kerja.

Selain untuk membeli ketan disana, pembeli dapat menikmati suasana yang berbeda dengan tempat-tempat tongkrongan yang ain yang terdapat dikota Surabaya, karenadi kedai ini tempatnya menunjukan

[70]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

suasana orang jawa dengan nuangsa khas pedesaan, di kedai ini jua dilengkapi dengan benda-benda yang unik seperti meja dan kursi yang masih terbuat dari bambu ada juga lampu tik (oblek), topi tani (capil), ketapel, nampan (tempat nampan berbentuk undar yang terbuat dari rotan bambu) dan lain sebagainya.

Untuk menu ketan di kedai ini pada saat awal buka masih ada tujuh variasi yaitu:

Menu	Harga
Ketan Bubuk kedalai	Rp. 5000
Ketan Gula jawa	Rp. 5000
Ketan Susu	Rp. 7000
Ketan Serundeng	Rp. 5000
Ketan Keju Susu	Rp. 10000
Ketan Abon	Rp. 8000
Ketan Kelapa Manis	Rp. 5000
Ketan Rainbo	Rp. 5000

Tabel 1.1 Menu ketan lama

Namun, saat ini kedai ketan darmo sudah semakin populer di kalangan masyarakat surabaya dan begitu banyak nya permintaan konsumen untuk menambah menu-menu atau variasi rasa ketan, oleh sebab itu phak pemilik berinisiatif menambah dengan beberapa menu variasi ketan yang diantaranya adalah:

Menu	Harga
Ketan Durian	Rp. 15000
Ketan Coklat Keju	Rp. 12000
Ketan Nangka Susu	Rp. 12000
Ketan Mangga	Rp. 12000
Ketan Milo	Rp. 10000
Ketan nutella Skiipy	Rp. 15000

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

Ketan Sambal Roa	Rp. 15000
Ketan Telur Asin	Rp. 13000
Ketan Abon Telur	Rp. 15000
Ketan Oreo	Rp. 12000

Tabel 2.1 Menu ketan baru

Selain terdapat beberapa jenis variasi rasa dari ketan itu sendiri, kedai ini juga menyajikan berbagai macam minuman hangat atau dingin, baik itu yang dari rempah-rempah atau yang lainnya, diantaranya seperti:

Menu	Harga
Es teh Manis	Rp. 4000
Es teh Tarik	Rp. 8000
Es Coklat	Rp. 8000
Teh Hangat	Rp. 3000
Kopi Hitam	Rp. 5000
Susu Putih	Rp. 8000
Wedang Jahe	Rp. 8000
Wedang Jahe Sereh	Rp. 9000
Wedang Bajigur	Rp. 8000
Wedang Bandrek	Rp. 9000
Wedang Rosella	Rp. 9000
Wedang Susu Jahe	Rp. 8000
Wedang Teh Jahe	Rp. 8000
Wedang Sekoteng	Rp. 8000
Wedang uwuh	Rp. 10000

Tabel 2.2 Menu minuman

Di kedai ini untuk tempat minumanya pun masih menggunakan gelas tempo jaman dahulu, yaitu menggunakan semacam gelas belirik, lepek seng dan lain sebagainya.

Dan untuk harga dari masing-masing menu di kedai ini cukup terjangkau, berikut rinciannya :

1. Ketan bubuk kedelai : Rp. 6000.00
2. Ketan serundeng : Rp. 6000.00
3. Ketan susu : Rp. 13.000.00

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. Ketan nangka : Rp. 14.000.00
5. Ketan gula jawa : Rp. 6000.00
6. Ketan coklat keju : Rp. 15.000.00
7. Ketan keju susu : Rp. 14.000.00
8. Ketan durian : Rp. 18.000.00

Dan untuk harga minuman di kedai ketan darmo yakni sebagai berikut :

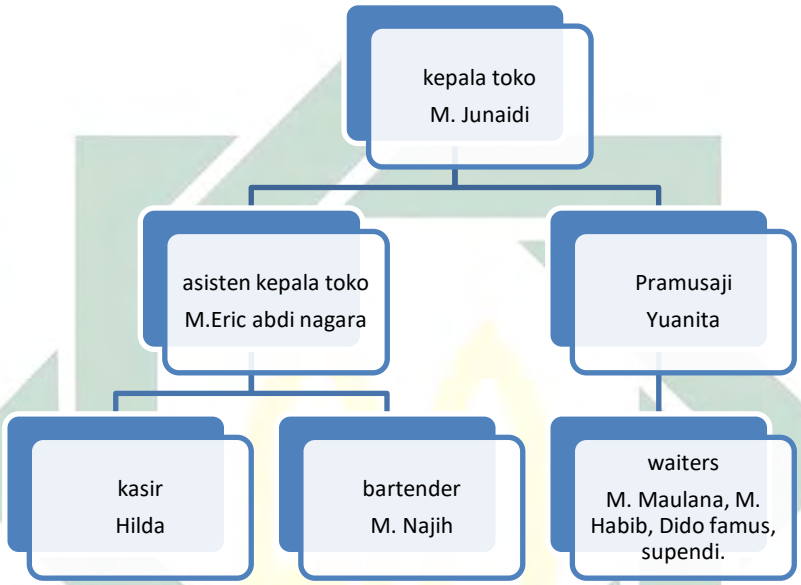
1. Wedang Jahe : Rp. 8.000.00
2. Wedang Jahe sereh : Rp. 9.000.00
3. Wedang Uwuh : Rp. 10.000.00
4. Wedang Rosella : Rp. 9.000.00
5. Wedang Teh jahe : Rp. 8.000.00
6. Wedang Teh : Rp. 4.000.00
7. Wedang Bandrek : Rp. 9.000.00
8. Es Teh tarik : Rp. 10.000.00
9. Es Lidah buaya : Rp. 8.000.00

3.2 Beberapa Menu di KedaiKetanDarmo

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. Struktur Kepegawaian di Kedai Ketan Darmo

Ada pun struktur dari kepegawaian di kedai ketan darmo adalah sebagai berikut :



Adapun tugas dari masing-masing posisi di Kedai Ketan Darmo adalah sebagai berikut

1. Asisten Kepala Kedai

   Membantu pemilik kedai dan melancarkan proses penjualan . adapun tanggung jawabnya yakni:

   a. Mengontrol seluruh area kedai
   b. Menjaga kebersihan dan kerapian area kedai
   c. Bertanggung jawab langsung kepada pemilik kedai
   d. Bertanggung jawab terhadap oprasional kedai
   e. Memberikan arahan langsung kepada karyawan kedai

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. Kasir

Mengurusi keluar masuknya uang, seperti menerima bayaran dari konsumen. Adapun tanggung jawabnya yakni :

a. Pelayanan
b. Menjaga kebersihan
c. Pengawasan terhadap keuangan
d. Penerimaan barang
e. Pengetahuan terhadap barang

3. Bar tender

Seorang yang bergerak di bidang minuman dan menyajikan minuman kepada ccustomer untuk mendapatkan minuman yang di inginkan. Ada pun tugas tanggung jawabnya yakni:

a. Pengelolaan barang
b. Menjaga kebersihan
c. Memberikan informasi barang yang telah habis

4. Pramuniaga

Seorang yang bergerak dibidang pelayanan dan menyajikan kepada customer untuk mendapatkan makanan yang di inginkan. Adapun tanggung jawabnya yakni:

a. Pelayanan terhadap konsumen
b. Pengelolaan barang
c. Memberikan informasi yang dibutuhkan konsumen

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. Kebersihan dan perawatan barang

5. Waiter

Seorang yang bergerak dibidang menyajikan dalam hal ini seperti makanan atau minuman setidaknya menyampaikan hidangan pada seorang pembeli. Adapun tugas sebagai waiter sebagai berikut:

a. Bertangung jawab atas kebersihan dan kerapian kerja dan arena kerja
b. Menyajikan pesanan kepada tamu
c. Mengambil pesanan pelanggan
d. Mempersiapkan semua barang sebelum kedai buka
e. Membersihkan meja yang kotor dan mengambil piring-piring yang kotor saat pelanggan pulang.

C. Mekanisme Penggajian Kepada Karyawan di Kedai Ketan Darmo

1. Rekrutan karyawan

Pada awal buka kedai ketan darmo ini masih belum mempunyai pegawai dikarenakan masih awal dan yang mengelola hanya sang pemilik, selain itu juga masih belum banyak dikunjungi pembeli, namun seiring berjalannya waktu kedai ketan darmo saat ini semakin ramai dan pemilik merasa keberatan jka bekerja sendri, oleh sebab itu untuk mengatasi hal tersebut maka owner mencari pegawai sebanyak 4 orang dengan menyebarkan informasi melalui media sosial seperti *facebook*, *instagram,* maupun yang nantinya surat lamaran tersebut dikirim langsung di kedai ketan Darmo.

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

Lambat laun kedai semakin ramai dan jumlah pegawai yang awalnya berjumlah 4 orang ternyata merasa keberatan, hal itu disebabkan karena semakin banyaknya konsumen yang sudah mengenal kedai ketan darmo sehingga jumlah pembeli saat ini semakin bertambah,karena hal tersebut pemilik berinisiatif untuk menambah karyawan lagi sebanyak 5 orang.

2. Sistem pemanggilan Rekrutmen baru

Karyawan yang sudah mengirim surat lamaran kerja akan di panggil satu persatu untuk melakukan interview dengan owner mengenai kesanggupan untuk bekerja di kedai ketan darmo dan owner menyampaikan peraturan-peraturan yang ada di kedai seperti :

a. Penjelasan waktu masuk kerja mulai jam 3 sore sampai jam 11 malam, Tidak boleh terlambat harus tepat waktu.
b. Harus menjaga kebersihan kedai
c. Melayani pembeli dengan sopan
d. Gajinya 1.300.000
e. Dan diperbolehkan casbon

Setelah mengetahui peraturan yang ada di kedai dan Rekrutmen baru sanggup untuk bekerja di kedai ketan darmo, karyawan baru harus mengikuti training terlebih dahulu selama satu minggu untuk mengetahui cara kerja di kedai. Setelah satu minggu menjalani training karyawan baru akan di beri seragam kerja untuk dipakai setiap harinya.

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. Sistem penggajian karyawan

Gaji yang di terima karyawan nanti nya akan langsung diberikan setiap akhir bulan, berbeda dengan karyawan yang baru mengikuti training diberi gaji setiap hari dengan nominal Rp. 50.000/ hari nya selama waktu training. Selesai menyelesaikan tahap training karyawan baru akan di gaji akhir bulan sama seperti karyawan lama.

4. Awal mula pemotongan gaji

Awal mula pemotongan gaji terjadi ketika ada pembeli sehabis makan tidak langsung beranjak ke kasir untuk membayar apa yang sudah dia makan melainkan pergi tanpa harus membayar terlebih dahulu, dari sinilah terjadinya pemotongan gaji karyawan yang disebabkan oleh pembeli dengan sengaja tidak membayar mengakibatkan karyawan harus mengganti semua barang yang hilang. Nantinya gaji bulanan karyawan harus dipotong untuk mengganti barang-barang yang hilang.

5. Dampak pemotongan gaji

Dampaknya akan terjadi pada karyawan seperti :

a. karyawan bisa bermalas-malasan waktu bekerja.
b. Akan terjadi kesenjangan antara karyawan dengn pemilik.
c. Mengakibatkan sering keluar masuknya karyawan di kedai.

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. Praktik Pemotongan Gaji Karyawan di Kedai Ketan Darmo

Selain melakukan wawancara kepada pihak pemilik kedai ketan darmo penulis juga melakukan wawancara kepada pihak pegawai kedai yang meliputi :

1. Menurut Hilda

   Awal mula mengenai pemotongan gaji terhadap pegawai ketan darmo yang berposisi sebagai kasir terjadi kepada hilda (kasir) sewaktu ketika terjadi tidak bayarnya konsumen ke kasir kedai ketan (mari mangan melayu gk bayar)setelah di cek ke esok kan harinya sama pemilik terjadilah kurang nya pendapatan di hari itu pemilik kedai pun langsung menelepon karyawan yang di hari itu posisi sebagai kasir (hilda) dan menyampaikan kurangnya pendapatan ketika disa menjadi kasir. Antara kertas print out kasir dengan uang yang ada di dalam kasir tidak sesuai maka terjadilah selisi uang, dan nantinya kasir (hilda) akan dikenakan pemotongan gaji sesuai hilangnya uang di dalam kasir nanti akan di kenakan pemotongan gaji waktu akhir bulan. Besarnya pemotongan gaji itu sendiri tidak sama terhadap karyawan lainya, karena besar kecilnya potongan disesuaikan dengan posisi nya.[71]

   Pendapatnya tentang pemotongan gaji atas barang atau uang yang minus, ia mengatakan merasa keberatan atas pemotongan tersebut di karnakan awal mula melakukan perjanjian kerja tidak ada aturan atas

[71] Hilda, *Wawancara*, Surabaya, 13 Oktober 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

hilangnya barang atau minus harus mengganti tapi kenapa pas akhir bulan selalu dikenakan pemotongan gaji.

2. Menurut Najih Khazyatullah

Begitu pula karyawan yang berposisi sebagai membuat minuman ketika terjadi kehilangan beberapa barang yang sudah di setok oleh pemilik nantinya terjadi kehilangan maka juga dikenakan pemotogan gaji sesuai barang yang hilang tadi, seperti bungkusan susu jahe, wedang bandrek, teh tarik, coklat, bajigur yang harganya 10 ribu harus mengganti dengan sesuai harga yang di uda ada daftar menu, padahal kalau kita lihat di pasar-pasar bungkusan susu jahe, teh tarik, coklak harganya hanya 4 ribu sangat lah jauh selisi harganya.[72]

Pendapatnya mengenai pemotongan gaji atas hilangnya barang minuman, ia mengatakan merasa keberatan karena waktu awal interview tidak ada perjanjian ketika barang hilang harus mengganti secara tidak langsung saya merasa dirugikan oleh pemilik kedai ketan.

3. Menurut Maulana

Ada pula karyawan yang berposisi waiter yang mana tugasnya hanya mengantarkan pesanan dan menjaga kebersihan akan tetapi disisi lain waiters juga terkena pemotongan gaji apabila terjadi barang-barang yang hilang seperti piring, gelas, bahkan sendok pun

[72] Khazyatullah Najih, *Wawancara*, Surabaya, 15 Oktober 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

kalau hilang harus menggantinya sesuai berapa barang yang telah di hilangkan.[73]

4. Menurut M. Junaidi

Untuk pemotongan gaji dimana kita lihat dulu kesepakatanya pada awal kerja, apabila ketika awal perjanjian kontrak kerja tidak ada kesepakatan untuk mengaganti barang-barang yang hilang, maka menurut saya tidaklah wajar dan pemilik kedai ketan melanggar kesepakatan kerja yang telah di sepakati dari awal.[74]

5. Menururt Habibi

Pemotongan gaji dengan kerja yang begitu melelahkan dan butuh kerja ekxtra saya sangat tidak setuju karna adanya pemotongan gaji karena didalam kontrak kerja atau perjanjian awal tidak ada kesepakatan baik itu tertulis atau pun lisan dengan pemilik kedai.[75]

6. Menurut Supendi

Untuk pemotongan gaji semua temen-temen kerja begitu tidaklah sepakat begitu juga dengan saya pribadi karna bukan hanya kedai saja yang berjualan sekitar darmo melainkan banyak orang yang berjualan di samping kedai maka maklumlah kalau menurut saya ketika terjadi kehilangan sendok dan sebagainya tanpa meminta ganti rugi kepada

[73] Maulana, *Wawancara*, Surabaya, 15 Oktober 2018.
[74] Junaidi Muhammad, *Wawancara*, Surabaya, 17 Oktober 2018
[75] Habibi Muhammad, *Wawancara*, Surabaya, 27 Oktober 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

karyawanya sendiri dan di kenakan pemotongan gaji pada akhir bulan.[76]

[76] Supendi Muhammd, *Wawancara*, Surabaya 27 Oktober 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 PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN DI KEDAI KETAN DARMO

A. Analisis Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Di Kedai Ketan Darmo Dan Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003.

Keprihatinan atas nasib kaum buruh atau karyawan yang lebih banyak digunakan tanpa dihiraukan hak-haknya. Islam sebagai agama yang sarat dengan nilai-nilai kemanusiaan dan keperpihakan pada kaum yang lemah, keperpihakan terhadap pekerja dengan sistem pengupahan yang islami diharapkan bisa mewujudkan hubungan yang harmonis dan berimbang antara majikan dan pekerja atau buruh.

Pekerjaan pramuniaga adalah pekerjaan di bidang menyajikan makanan, dimana pekerjaan tersebut membutuhkan ketekunan dan kesabaran dalam bekerja. Pramuniga adalah karyawan yang bertugas dalam melayani konsumen dan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh konsumen, menerimah keluh kesah dan komplain konsumen sebagai masukan untuk kedai ketan darmo.Sebagian orang menganggap remeh pekerjaan pramuniaga. Kalau kita lihat pramuniaga sangatlah mempunyai peran penting dalam bekerja karena merekalah yang berhubungan langsung dengan konsumen.

Praktik pemotongan gaji di kedai ketan darmo dilakukan pada saat barang-barang kedai hilang contohnya seperti piring, sendok, gelas

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

maupun kekurangan pendapatan pada mesin kasir, dan hilangnya setok minuman. Untuk semua barang yang dhilangkan oleh karyawan nantinya akan dikenakan pemotongan gaji pada saat akhir bulan dan setiap karyawan pun berbeda-beda ada yang dipotong secara individu ada juga yang dipotong secara kelompok.

Karyawan yang dikenakan pemotongan gaji secara individu yakni seorang kasir apabila pendapatan kedai tidak sesuai dengan yang ada di mesin kasir maka kasir berhak menganti rugi atas hilangnya sejumlah uang pada waktu itu.[77] Begitu juga dengan dengan bartender ketika barang-barang minuman terjadi kehilangan antara setok yang dibawah pemilik dengan setok mesin kasir tidak sesuai maka karyawan yang bertugas sebagai bartender harus mengganti rugi atas hilangnya barang tersebut.[78] Ada juga yang dikenakan pemotongan gaji secara kelompok yakni karyawan yang bertugas sebagai waiter apabila barang-barang kedai yang hilang baik itu piring atau pun sendok dan gelas maka yang harus mengganti barang tersebut karyawan yang bertugas menjadi waiter, bukan hanya sendok, piring, gelas yang hilang harus diganti terkadang konsumen yang tidak membayar sehabis makan pun waiter terkena imbasnya harus mengganti sejumlah pesanan konsumen yang sengaja tidak membayar.

Beberapa fakta lagi ditemui bahwa karyawan merasa dirugikan oleh pemilik kedai ketan darmo yang awal mula ketika perjanjian kerja tidak

[77] Hilda, *Wawancara*, 2 November 2018
[78] Khazyatullah Najih, *Wawancara*, 2 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

ada kesepakatan menggenai pemotongan gaji saat barang-barang kedai hilang dan juga tidak ada perjanjian tertulis dan lisan mengenai hal tersebut. karyawan sudah memenuhi kewajibannya sedangkan pemilik kedai belum memberi hak-hak nya karyawan dan melanggar perjanjian yang telah disepakati oleh karyawan. Dasar yang digunakan dalam upah mengupah ini adalah saling percaya antara kedua belah pihak dan melakukan kesepakatan.

Demikian juga dengan karyawan yang sakit ataupun ada kepentingan keluarga, baik itu ada pernikahan atau pun keluarga meninggal karyawan wajib mengganti semasa dia izin kerja untuk libur dan semasa libur karyawan tidak di beri upah atau digaji. Mengingat dalam Undang-undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 mengenai peraturan tentang upah mengupah pada pasal 93 ayat (4).[79] menjelaskan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja yang tidak masuk bekerja sebagai berikut :

1. Pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 hari.
2. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 hari.
3. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 hari.
4. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 hari.
5. Suami atau istri, orang tua atau mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 hari.

[79] Undang-undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 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

6. Anggota keluarga dalam 1 rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 hari.

Maksudnya adalah semua tenaga kerja baik itu buruh atau pun karyawan ketika semasa izin kerja baik itu halangan karna acara keluarga atau pun sakit perusahaan atau pemilik toko wajib membayar semasa karyawan izin kerja dan tidak wajib untuk mengganti sewaktu libur kerja.

Maka dari itu perlunya kesepakatan antara kedua belah pihak sangatlah diperlukan sebelum terjadinya upah mengupah. Supaya tidak mengandung unsur ketidakjelasan yang dapat merugikan satu sama lain. Kesepakatan atau akad disini sangatlah penting karena pihak *musta'jir* juga memperoleh manfaat dari *mu'jīr*. Oleh karena itu, transaksi dianggap sah apabila didasarkan kepada keridhaan kedua belah pihak, artinya, tidak sah suatu akad apabila salah satu dirugikan atau merasa tertipu.

Maka dari itu menurut penulis tinjauan terhadap pemotongan gaji karyawan di kedai ketan darmo bahwasanya masih perlu adanya akad atau kesepakatan itu sangatlah penting karena bertujuan untuk mengambil manfaat dari suatu benda yang telah digunakanya. Dan juga dapat menguntungkan antar kedua belah pihak baik itu pemilik maupun karyawan. Seperti yang dikatakan oleh syaikh syihab al-Din dan Syaikh umairoh bahwa.[80]

عَقْدٌ عَلىَ مَنْفَعةٍ مَعْلُوْمَةٍ مَقْصُوْدَةٍ قَابِلَةٍ لِلْبَذلِ وَالإِبَاحَةِ بِعِوَضٍ وَضْعا

[80] Abdurrahman, *al-Jaziri*, *al-fiqh ala al-madhahib al- ar ba'ah ,* (Jakarta: Darul Ulum Press, 2002), 97.

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

Artinya: " akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu".
Maksudnya adalah apapun itu yang mengenai tentang suatu jenis perikatan atau perjanjian yang bertujuan mengambil manfaat suatu benda yang diterima dari orang lain dengan jalan membayar upah sesuai dengan perjanjian dan kerelaan kedua belah pihak dengan rukun dan syarat yang telah ditentukan. Sehingga jika adanya kesepakatan maka tidak menimbulkan ketidak jelasan yang menimbulkan kerugian.

Oleh karena itu, transaksi dianggap sah apabila didasarkan kepada kerindhaan kedua belah pihak. Artinya, tidak sah suatu akad apabila salah satu pihak dalam keadaan terpaksa atau merasa tertipu.

Maka dari itu penulis menganalisis terhadap pemotongan gaji karyawan di kedai ketan darmo bahwasanya masih perlu adanya akad atau kesepakatan itu sangatlah penting karena bertujuan untuk mengambil manfaat yang telah digunakannya.

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja ini adalah :

1. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang halal menurut ketentuan syariat, berguna bagi perorangan atau pun masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syariat tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja.
2. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.

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. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan waktu pembayaranya.

B. Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Di Kedai Ketan darmo

Islam menawarkan penyelesaian masalah yang sangat baik mengenai masalah upah dan menyelesaikan kepentingan kedua belah pihak, baik golongan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak diberikan bertindak kejam terhadap sekelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidak adilan terhadap pihak lain.

Dalam perjanjian tentang upah kedua pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam sesama urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri.

Akad perjanjian di dalam hukum islam ini memiliki posisi dan perana yang sangat strategis dalam berbagai persoalan muamalah. Akad yang telah terjadi mempunyai pengaruh yang sangat kuat. Dengan akad pula dapat berubah suatu kewengangan, tanggung jawab dan merubah sesuatu. Masalah hukum boleh atau tidaknya sebenarnya hukum setiap kegiatan mu'amalah adalah boleh akan tetapi, dalam transaksi mu'amalah ada ketentuan syarat dan rukun yang harus terpenuhi yang berpengaruh dengan sah atau tidaknya suatu akad dalam perjanjian.

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

ujarah adalah salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapangan muamalah. Dalam perngertian syara' *ujarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat atau jasa dengan jalan penggantian.[81]

Allah berfirman dalam surat Az-Zukhruf ayat 32:

أَهُم يَقسِمُونَ رَحمَتَ رَبِّكَ نَحنُ قَسَمنَا بَينَهُم مَّعِيشَتَهُم فِي ٱلحَيَوٰةِ ٱلدُّنيَا وَرَفَعنَا بَعضَهُم فَوقَ بَعض دَرَجٰت لِّيَتَّخِذَ بَعضُهُم بَعضا سُخرِيّا وَرَحمَتُ رَبِّكَ خَير مِّمَّا يَجمَعُونَ ٣٢

"apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggalkan sebagian 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". (Q.S Az-Zukhruf : 32)

Untuk menganalisis pemotongan gaji karyawan kedai ketan darmo dalam perspektif hukum islam, maka harus ditinjau dari syarat dan rukun dari gaji (*ujarah*) itu sendiri. Rukun dalam ijarah itu ada empat, yaitu: a) '*aqid* (orang yang berakad), b) *Ṣighat*, c) *ujrah* (upah), d) Manfaat.[82]

Dalam rukun ijarah diatas, dilihat bahwa dalam perjanjian kerja di kedai ketan darmo sudah memenuhi rukun tersebut. Hal ini dikarenakan dalam perjanjian kerja terdapat aqid yaitu antara majikan atau pemimpin di kedai ketan darmo dengan buruh/karyawan *mu'jir*. Juga terdapat akad ijab kabul (*sighat*) melalui ucapan dan surat kontrak kerja dan upah yang

[81] Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, penerjemah kamaluddin AlMarzuki. (Bandung:al-Ma'ruf,1988),25.
[82] Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004), 125.

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

dibayar oleh majikan atau pemilik setelah para karyawan menyelesaikan pekerjaanya dalam satu bulan .

Namun dalam syarat sahnya *ijarah*. Praktik pemotongan gaji ini belum memenuhi syarat sahnya, syarat yang harus dipenuhi yaitu syarat yang berkaitan dengan *aqid* (pelaku), sewa atau upah dan akadnya sendiri.[83]Syarat-syaratnya belum terpenuhi yaitu :

1. Berkaitan *aqid* (pelaku), kerelaan kedua belah pihak yang berakad untuk melakukan akad *ujrah*, karena tidak sah akadnya apabila salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad itu. Hal ini berdasarkan firman Allah dalam surat an-Nisa' ayat 29, yang berbunyi:

   يَا أَيُّهَا الَّذِيْنَ اَمَنُوا لا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَا طِلِ إلا أَنْ تَكُوْنَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ

   " Hai orang-orang yang beriman, jaganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu...". (QS. An-Nisa; 29).

   Berdasarkan lafad تَرَاض yang artinya suka sama suka maka bisa disimpulkan bahwa Islam menganjurkan ketika melakukan perjanjian baik itu jual beli atau pun sewa menyewa harus sama-sama rela antara kedua belah pihak agar perjanjian tidak merugikan salah satu pihak dalam berakad.

2. Berkaitan dengan upah, yaitu mengenai kejelasan upah yang diberikan anatara pihak majikan dengan karyawan. Hal ini didasarkan kepada hadis nabi saw :

[83] Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), 322.

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

وَعَنْ أَبِي سَعِيْدٍ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللهُ عَلَيهِ وَسَلَّمَ قال: مَنْ اِسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسَمَّ أَجْرَتَهُ

"dari Abi Said, Bahwa sesungguhnya Nabi Saw. Bersabda: barang siapa yang menyewa tenaga kerja, hendaklah ia menyebutkan bagian upahnya.[84]

Karena kejelasan upah diperlukan untuk menghilangkan perselisihan kedua belah pihak. Selain itu pemberian gaji juga dianjurkan sesuai dengan temponya, hal ini berdasarkan sabda Rasulullah Saw:

وَعن ابن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول صلى الله عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَعْطُوا الأَجِيْرَأَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجُفَّ عَرَقَهُ. (رواه أبويعلى وابن ماجه واطبرنى والترمذى)

"Dari ibnu Umar ia berkata: Rasulullah saw. Bersabda: berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu kerjakan sebelum kering keringat mereka". (HR.Ibnu Majah).[85]

Syarat-syarat yang dibuat antara manusia yang ingin mengadakan perjanjian adalah boleh. Karena manusia diberi kebebasan untuk membuat segala macam bentuk perjanjian dan menentukan syarat-syaratnya, asalkan tidak bertentangan dengan hukum islam. Akan tetapi pemotongan gaji yang dilakukan oleh pemilik kedai ketan darmo ini tidak sesuai dengan syarat sahnya upah (*ijarah*), karena di dalamnya masih banyak yang harus diperbaiki dalam masalah pemberian upah yang sesuai dengan syarat dan rukun upah (*ijarah*).

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Alquran maupun

[84] Muhammad bin Isma'il al-Sa'ani, *Subul As-Salam*, Juz 3, 90.
[85] Ibid., 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

Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan Alquran yang ada kaitan dengan penutupan upah kerja adalah Surat An-Nahl (16): 90

اِنَّ اللهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالاِحْسَانِ وَاِيْتَاى ذِى الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الفَحْشَآءِ وَالمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ

يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُوْنَ

" Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan penindasan. Ia mengingatkanmu supaya mengambil pelajaran." (QS. An-Nahl (16): 90).

Apabila ayat itu dikaitkan dengan perjanjian kerja maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berbuat adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata "kerabat" dalam ayat itu, dapat diartikan "tenaga kerja", sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalau bukan karena jerih payah pekerja atau karyawan tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil.

Disebabkan pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha majikan maka berkewajiban majikan untuk mensejahterahkan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberikan upah yang layak. Selain itu, dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja (majikan) dilarang Allah berbuat keji (seperti memaksa pekerja berbuat cabul) dan melakukan penindasan (seperti menganiaya). Majikan harus ingat bahwa doa orang yang tertindas sangat diperhatikan oleh Allah.

Pemotongan gaji mengenai hilangnya barang di kedai ketan darmo baik itu sendok, piring, gelas, lepek dan lain sebagainya, apabila hal tersebut tidak diatur salam suatu perjanjian tertulis atau pun perjanjian lisan dalam kedai ketan darmo dan pemotongan gaji karyawan pada saat hilangnya barang, maka pemotongan gaji tersebut tidaklah wajib. Karena pada prinsipnya

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

pemberian gaji itu kembali pada kerelaan kedua belah pihak yang disepakati di dalam perjanjian awal.

Dalam pemotongan upah atau gaji terhadap karyawannya Islam melarang majikan menjatuhkan terhadap para pekerjanya karena kerusakan barang-barang atau alat-alat selama waktu bekerja prinsip majikan tidak diberikan kekuasaan dalam keadaan apapun untuk menajtuhkan denda terhadap pekerja sebagai mana yang dinyatakan oleh Imam Ibn Hasyim dalam ucapanya: "pekerja apakah mitra kerja atau buruh kasar tidak dapat dikenakan denda jika ada barang yang rusak selama bekerja berlangsung, jika tidak terbukti bahwa dia melakukan dengan sengaja dan tidak ada saksi, sebaliknya dia harus bersumpah untuk mendukung pembelaanya agar bisa diterima".[86]

Para ahli Fiqih Islam termasuk Imam Abu Hanifah dan Imam Maliki sepakat bahwa tidak ada denda yang dapat dikenakan secara sah kepada pelayan (buruh) yang dipekerjakan dalam batas waktu tertentu hanya karena merusak barang (alat-alat) jika tidak terbukti bahwa dia melakukan dengan sengaja.[87]

Mengenai peotongan gaji karyawan sendiri tidak terdapat dalil-dalil (Alquran dan Hadits) yang dapat dijadikan dasar tidak bolehan dalam pemotongan upah. Maka dalam penentuan hukum boleh atau tidaknya melakukan pemotongan upah karyawan akibat hilangya barang perusahaan, melihat kesepakatan atau perjanjian awal sebelum melakukan pekerjaan apabila dalam kontrak kerja tidak terdapat perjanjian pemotongan upah atau

[86] Afjalur Rahman, *Dokrin Ekonomi Islam jilid 2*, (Yogyakarta: PT Dana Bakti Wakaf, 1995) 392
[87] 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

gaji terhadap pekerja maka majikan mengingkari kesepakatan kerja dan merugikan pekerja atas perbuatannya.

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

Berdasarkan hasil uraian yang telah dijelaskan dan dianalisis, maka dalam penelitian ini dihasilkan kesimpulan yang menjadi jawaban atas permasalahan :

1. Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau majikan kepada pekerja/karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Pekerjaan pramuniaga adalah pekerja yang bertugas menyajikan makan kepada konsume atau pembeli, Sedangkan sistem gaji yang diberikan kepada karyawan kedai ketan darmo dengan sistem bulanan sebesar 1.300.000, gaji langsung diberikan oleh pemiliknya sendiri ketika akhir bulan. Praktik pemotongan gaji karyawan di kedai ketan darmo dilakukan oleh pemilik kedai hal ini dikarnakan barang-barang kedai hilang seperti piring, sendok, gelas maupun jumlah pendapatan mesin kasir mengingat pada perjanjian awal kerja dimana pihak pemilik tidak ada kesepakatan atau perjanjian dengan karyawan mengenai pemotongan gaji. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara pemilik kedai dan karyawan atas pemotongan gaji secara tidak ada perjanjian kerja.
2. Dalam perspektif hukum Islam, kegiatan muamalah (*Ijarah*) dalam sistem pemberian gaji di kedai ketan darmo tersebut dilarang dalam

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

hukum Islam. Karena terdapat pemotongan gaji yang dilakukan oleh pemilik kedai yang tidak memenuhi syarat sah *ijarah,* yakni kerelan kedua belah pihak yang berakad untuk melakukan akad *al-ijarah,* serta mengenai kejelasan upah yang diberikan antara pemilik dan karyawan. Pemberian gaji yang seperti ini menyalahi peraturan yang ada dalam hukum islam dan kebiasaan seperti ini harus di ubah agar tidak terjadi kesenjangan bagi para karyawan.

B. Saran

Dengan terselesainya penulisan skripsi ini penulis berharap masalah pemotongan gaji ini perlu adanya kesepakatan antara pemilik dengan karyawan nya agar tidak terjadi hal-hal yang merugikan bagi satu sama lain. Dan harus ada perjanjian terulis antara pemilik dengan karyawan mengenai pemotongan gaji.

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

Afjalur, Rahman. *Dokrin Ekonomi Islam jilid 2*. Yogyakarta: PT Dana Bakti Wakaf, 1995.

Al-bani, Muhammad. *Shahih Sanna Ibnu majah.* Jakarta: Pustaka Azzam, 2007.

Al-Bukhari. *Sahih al-Bukhari.* Juz II Bandung: Pustaka Setia, 2004.

Arikunto. Suharsini. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.

Asikin, Zainal. *Dasar Hukum Perburuan.* Jakarta: PT.Raja Grafindo, 1997

Az-Zuhaili. Wahbah. *Fiqh Islam Wa Adillatuhu 1: Pengantar Ilmu Tej Abdul Hayyie Al Kattani. Dkk*. Jakarta: Gema insane, 2010.

Basith Junaidy. Abdul. *Asas Hukum Ekonomi & Bisnis Islam*. Cetakan I. Surabaya: UINSA Press, 2014.

Departemen Agama RI. *Al-Quran dan Tafsirnya*. Jakarta : Kharisma Putra Utama, 2012.

Faulia, Annisa. "Analisis Hukum Islam Terhadap Upah Borongan Pada Buruh Pabrik Di PT. Integra Indocabinet Betro Sedati Sidoarjo". Skripsi -- UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2013.

Ghufran, A. Mus'adi. *Fiqih Muamalah Konstektual*. Jakarta: PT.Raja Grafindo, 2002.

Habibi, Muhammad. *Wawancara*. Surabaya, 27 Oktober 2018.

Harduijan, Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan II. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

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

Hilda. *Wawancara*. Surabaya, 13 Oktober 2018.

Ibnu Mas'ud dan Zainal abiding. fiqih Madzhab Syafi'I. Bandung: Pustaka Setia, 2007.

Imam, Mustofa. *Fiqh Muamalah Kontemporer*. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Press, 2016.

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

Indah, Ririn. "Analisis Hukum Islam Terhadap Pemotongan Gaji Kuli Kontraktor Di Hotel Paradise Jl. Kartika Plaza Kuta Badung Denpasar". Skripsi -- UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2013.

Junaidi, Muhammad. *Wawancara*. Surabaya, 17 Oktober 2018.

Karim, Helmi. *Fiqih Mu'amalah*. Jakarta: Rajawali pers, 1997.

Khazyatullah Najih. *Wawancara*. Surabaya. 15 Oktober 2018

Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, , Cet II. 1995.

Masruhan. *Metode Penelitian (Hukum)*. Surabaya: UINSA Press, 2014.

Maulana. *Wawancara*. Surabaya. 15 Oktober 2018

Narbuko. Chalid. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 1997.

Nazir. Moh. *Metode Penelitian*. Cetakan III. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.

Prastowo. Andi. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.

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

Saepul Hamdi. Asep dan E Bahruddin. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish, 2014.

Saifullah, Al-Aziz. *Fiqih Islam Lengkap*. Surabaya: Terang Surabaya, 2005.

Sayyid, Sabiq. *Fiqih al-Sunnah. terj Nor Hasanuddin*. Jakarta: Pena Pundi Aksara Cet I, 2006.

Sharif Chaundhry. Muhammad. *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*. Cetakan I . Jakarta: Kencana, 2012.

Soewadji. Jusuf. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.

Sugiono. *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta, 2004.

Suhendi, Hendi. *Fiqih Mu'amalah*. Jakarta: PT.Raja Grafindo, 2005.

Suhrawardi. *Hukum Perjanjian Dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafik, 1994.

Supendi, Muhammad. *Wawancara*. Surabaya 27 Oktober 2018

Syarifuddin. Amir. *Garis-Garis Besar Fiqh*. Jakarta: Kencana, 2003.

Syfei, Rachmat. *Fiqih Muamalah*. Bandung. CV Pustaka Setia, 2001.

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

Tim Penyusun Fakultas Syariah dan Hukum Ekonomi Islam. *Petunjuk Teknis Penulisan Skripsi*. Surabaya Fakultas Syariah dan Hukum Islam, 2014.

Tqyuddin an-Nabhani. al-Iqtisadi Fi al-Islam. Tej. M. Magfur Wachid. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*. Surabaya: Risalah Gusti. Cet II,1996.

Wahbah Zuhaili. *al-fiqih al-islamiy wa Adilatuhu, Tej. Abdul Hayyie al-kattani, Fiqih Islam*, Jakarta: Gema Insani, Cet. 1, 2011.

Wahidah, Nidaul. "Analisis Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Jagal Qurban Dengan Kulit Hewan Qurban Di Desa Jrebeng Kidul Kecamatan Wonoasih Kabupaten Probolinggo". Skripsi - UIN Sunan Ampel Surabaya, 2015.

Wahyu. *Wawancara*. Surabaya, 10 Oktober 2018.

Zainal, Asikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

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