ANALISIS HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TERHADAP DISPARITAS PENGUPAHAN PEKERJA TRAVEL UMRAH HAJI PT INDONESIA SUPER HOLIDAY SURABAYA

SKRIPSI

OLEH :

NUR AINI FITRIYAH
NIM. C92216191

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Syariah Dan Hukum

Jurusan Hukum Perdata Islam

Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Aini Fitriyah

NIM : C92216191

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

Judul Skripsi : Analisis Hukum Islam Terhadap Disparitas Pengupahan Pekerja Travel Umrah Haji PT Indonesia Super Holiday Surabaya

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

Surabaya, 11 Mei 2020

Saya yang menyatakan

Nur Aini Fitriyah

NIM.C92216191

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Nur Aini Fitriyah (NIM.C92216191) ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 11 Mei 2020

Pembimbing,

Prof. Dr. H. Abdul Hadi, M. Ag
NIP. 195511181981031003

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Nur Aini Fitriyah ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, 09 Juni 2020 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Syariah dan Hukum.

Majelis Munaqasah Skripsi

Penguji I,

Prof. Dr. H. Abdul Hadi, M. Ag
NIP. 195511181981031003

Penguji II,

Drs. H. Abdul Kholiq Syafa'at, MA
NIP. 197106052008011026

Penguji III,

Hj. Ifa Mutitul Choiroh, SH, M.Kn.
NIP.197903312007011052

Penguji IV,

Siti Tatmainnul Qulub, M.S.I
NIP.198912292015031001

Surabaya, 09 Juni 2020

Mengesahkan,

Fakultas Syariah dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

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	: NUR AINI FITRIYAH
NIM	: C92216191
Fakultas/Jurusan	: SYARIAH DAN HUKUM/ MUAMALAH
E-mail address	: Nuraini.fitriyah07@gmail.Com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

[v] Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Analisis Hukum Islam dan Hukum Positif Terhadap Disparitas Pengupahan Pekerja Travel Umrah Haji PT Indonesia Super Holiday Surabaya

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

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

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 Februari 2021

Penulis

(NUR AINI FITRIYAH)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Penelitian lapangan yang berjudul "Analisis Hukum Islam Terhadap Disparitas Pengupahan Pekerja Travel Haji Umrah PT Indonesia Super Holiday Surabaya" untuk menjawab permasalahan yakni yang *Pertama*, Apa yang menjadi pertimbangan pihak perusahaan dan pekerja menerima atau menyetujui disparitas penggupahan?. *Kedua*, Bagaimana Analisis Hukum Islam terhadap Disparitas Pengupahan Pekerja Travel Haji Umrah PT Indonesia Super Holiday Surabaya?

Metode pengumpulan data diperoleh melalui Teknik wawancara dan documenter. Kemudian dianalisis menggunakan metode deskriptif yuridis sosiologis. Dan kesimpulannya diperoleh melalui logika, deduktif, dan komparatif.

Hasil penelitian menyimpulkan, Disparitas pengupahan pekerja travel haji umrah PT Indonesia Super Holiday merupakan kerjasama antara pihak perusahaan dengan pekerja mengenai kesepakatan bersama sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 52, dimana sistem pengupahannya berdasarkan kemnaker dan undang-undang yang berlaku yakni memakai sistem upah menurut waktu dan bonus. Menurut disparitas pengupahan dalam UU No.13 Tahun 2003 sistem pengupahan terhadap pekerja, dilihat dari praktik yang ada, penetapan upah mengupah masih perlu diperhatikan kesesuaianya dengan UU No 13 Tahun 2003, dimana upah yang diberikan masih dibawah upah minimum dan tanpa adanya upah lembur. Pemberian upah kepada pekerja tidak berdasarkan struktur dan skala upah yang ada. Selain itu, pemberlakuan masa percobaan yang dilakukan lebih dari ketetapan yang ada pada undang-undang. Jika dilihat dari Undang-undang yang berlaku yakni masih banyak kesenjangan yang harus diperbaiki, karena kesejahteraan yang didapat pekerja belum ada. Hal ini diperkuat dalam pasal 88 bahwasanya setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pihak perusahaan melakukan disparitas, karena pihak perusahaan tidak mampu untuk membayar sesuai UMK yang ada karena pihak perusahaan memiliki alasan tersendiri mengenai disparitas pengupahan kepada pekerja. Sedangkan menurut hukum Islam terhadap pengupahan atau Ujrah yang diberikan kepada pekerja, dilihat dari rukun dan syarat terhadap perjanjian kerja sudah sesuai dengan ketentuan hukum Islam, maka perjanjian tersebut dikatakan sah. Akan tetapi, dilihat dari segi maslahah mursalahnya yakni sesuai dengan prinsip pengupahan dalam Islam belum memenuhi prinsip tersebut, karena pengupahan dalam Islam terdapat prinsip keadilan dan kelayakan. Adil yang dimaksud yakni upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan layak untuk memenuhi kebutuhan baik dari segi sandang, pangan dan papan. Karena Islam sangat menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan kesejahteraan.

Dari hasil kesimpulan tersebut, penulis menyarankan agar pihak perusahaan menerapkan sistem pengupahan berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003. Apabila pihak perusahaan tidak mampu memberikan upah sesuai dengan peraturan yang ada, atau berdasarkan prinsip Islam yakni keadilan dan kelayakan. Sehingga, tidak ada yang dirugikan salah satu pihak dan para pekerja mampu mencukupi kehidupannya baik dari segi sandang, pangan, dan papan yang dapat menimbulkan kesejahteraan beserta keluarganya.

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

SAMPUL DEPAN i
PERNYATAAN KEASLIAN ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
MOTTO vi
ABSTRAK vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR TRANSLITERASI xiv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Serta Batasan Masalah 9
C. Rumusan Masalah 10
D. Kajian Pustaka 11
E. Tujuan Penulisan 13
F. Kegunaan Hasil Penelitian 13
G. Definisi Operasional 14
H. Metode Penelitian 15
I. Sistematika Pembahasan 20
BAB II *Ujrāh*, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 21
A. Hukum Islam terhadap *Ujrāh* 21
1.Pengertian Upah (*Ujrāh*) 21
2.Dasar Hukum *Ujrāh* 23
3.Rukun dan Syarat *Ujrāh* 26
4.Jenis-jenis *Ujrāh* 28
5.Gugurnya Upah 29
B. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 30
1.Pengertian Upah 30

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.Jenis-jenis Upah 33
3.Hubungan Kerja 35
4.Sistem Pengupahan 42
5.Asas Pengupahan 43
BAB III DISPARITAS PENGUPAHAN PEKERJA TRAVEL HAJI UMRAH PT INDONESIA SUPER HOLIDAY SURABAYA 45
A. Profil PT. Indonesia Super Holiday 45
1.Sejarah 45
2.Visi, Misi dan Motto 47
3.Ruang lingkup PT. Indonesia Super Holiday 48
4.Perkembangan PT. Indonesia Super Holiday 48
5.Karyawan dan Waktu Kerja 50
6.Produk PT. Indonesia Super Holiday 52
B. Struktur organisasi CV 54
C. Praktik pengupahan 56
BAB IV ANALISIS HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TERHADAP DISPARITAS PENGUPAHAN PEKERJA TRAVEL HAJI UMRAH PT INDONESIA SUPER HOLIDAY SURABAYA 60
A. Analisis Pertimbangan Pihak Travel dan Pekerja Menerima atau Menyetujui Disparitas Penggupahan 60
B. Analisis Hukum Islam terhadap Disparitas Pengupahan Pekerja Travel Haji Umrah PT Indonesia Super Holiday 69
BAB V PENUTUP 80
A. Kesimpulan 80
B. Saran 81
DAFTAR PUSTAKA 83
LAMPIRAN 84

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

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Daftar jumlah pekerja / karyawa 51
Tabel 3.2 Daftar upah karyawan 58
Table 3.3 Daftar nilai UMP dan UMK..... 59

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 3.1 Struktur organisasi..... 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

Sekelompok manusia hidup di dunia tanpa tinggal di suatu negara, mustahil untuk melakukanya. Negara merupakan suatu organisasi yang didalamnya terdapat sistem pemerintahan yang terdiri dari rakyat, wilayah dan pemerintahan yang berdaulat, suatu negara bisa dikatakan sebagai negara yang ideal yakni yang memiliki unsur sebuah negara diatas. Akan tetapi, unsur-unsur tersebut hanya bisa dikatakan sebagai negara. Namun, negara yang ideal yakni negara yang mampu mempunyai syarat yang lain, seperti halnya negara yang mampu menegakan hukum di negaranya, memberdayakan dan mensejahterakan rakyatnya, baik dari segi ekonomi, pendidikan, sosial, maupun budaya. Karena fungsi negara sebagai pengayom dan pelindung masyarakat

Negara Kesatuan Republik Indonesia, negara yang berlandaskan pada Pancasila dan UUD 1945, NKRI terdiri atas beberapa tingkat daerah yakni daerah pusat dan daerah provinsi, dimana daerah provinsi menaungi pada kabupaten dan kota yang bertugas untuk mengatur dan mengurusi daerah tersebut berdasarkan tugas pembantu dan asas otonomi. Sedangkan pemerintah pusat menggunakan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantu dimana penyelenggaraanya sesuai dengan peraturan perundang-

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

undangan. Pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan menggunakan asas desentralisasi dan tugas pembantuan.[1]

Begitu juga tugas negara dalam segi ekonomi, suatu ekonomi akan meningkat apabila tenaga kerja di Indonesia juga hidup sejahtera. Suatu kesejahteraan tidak akan tercipta tanpa adanya kerjasama antara negara, pemerintah dan rakyat. Rakyat sebagai tenaga kerja pada umumnya upah adalah hal terpenting dalam hasil jerih payahnya. Karena upah merupakan suatu yang diharapkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, tanpa kemungkinan tak sedikit para pekerja mengharapkan imbalan upah yang lebih untuk memenuhi kebutuhan hidupnya lebih utama pada sektor ekonominya.

Peran Pemerintah menjadi salah satu kunci penting di dalam banyak hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa dalam rangka meningkatkan ketenagakerjaan dimana pemerintah memutuskan suatu kebijakan serta menyusun suatu perencanaan secara terstruktur yang menjelaskan tentang tenaga kerja makro dan mikro, dimana tenagakerja mikro mengenai informasi tentang ketenagakerjaan yang terdiri atas informasi mengenai penduduk pekerja, pelatihan tenaga kerja, suatu kesempatan bagi tenaga kerja serta, hubungan industrial, pengupahan dan kesejahteraan dan lain sebagainya.[2]

---

[1] Andi Filda Ramadhani, "Analisis Hukum Administrasi Negara Terhadap Pelaksanaan Tugas Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kabupaten Soppeng" (Skripsi -- Universitas Hasanuddin, Makassar, 2017), 1.

[2] DPC KSPSI, "Peran Pemerintah Dalam Ketenagakerjaan", http://www.spsitasik.org/2014/05/peran-pemerintah-dalam-ketenagakerjaan.html, diakses pada tanggal 21 Desember 2019 pukul 08.57

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

Tenaga kerja merupakan masalah utama yang harus di perhatikan. Sampai saat ini, entah berapa orang yang mengetahui atau belum mengetahui hal tersebut. Apabila permasalahan tersebut belum juga teratasi, maka jumlah pengangguran dalam suatu pekerjaan akan meningkat dan hidup tidak akan bisa setimbang. Permasalahan tersebut sangat ditentukan pada pemerintah dalam mengatasinya, jika itu tetap terjadi maka akan mengintimidasi kesetimbangan pada negara[3].

Tenaga kerja merupakan suatu tingkatan yang sangat penting dalam pembangunan bangsa Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) pasal 27 ayat (2) yang berbunyi: *"Tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*"[4]. Oleh karena itu, para pekerja harus mendapatkan upah yang wajar atas jasa yang telah diberikanya.

Mewujudkan kehidupan yang layak dalam suatu pekerja atau tenaga kerja dapat melalui berbagai cara, salah satunya yakni penunjang kehidupan dalam perekonomian yaitu upah. Seumumnya upah merupakan pembayaran yang diterima oleh pekerja selama pekerja melakukan suatu pekerjaan. Nurimansyah Haribun mengatakan bahwa Upah adalah segala macam bentuk penghasilan *(Carning)* yang diterima buruh atau pegawai (tenaga kerja) baik

[3] Lu'lul' Ul Izzah, "Analisis Praktik Pengugpahan Dari Sudut Pandang Ekonomi Islam", (Skripsi -- UIN Semarang, Semarang, 2015), 12.
[4] Kartasapoetra et, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila,* (Jakarta : Sinar Grafika, 1986), 93.

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

berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi[5].

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: *"Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan"* [6]. Kemudian dalam ayat lainnya menyatakan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh[7].

Ukuran upah yang layak upah tidak hanya dipandang dari berapa besar jumlah upah yang akan diberikan, akan tetapi juga dilihat dari sistem yang berfungsi, sistem pemberian upah termasuk kerangka bagaimana upah tersebut diatur dan dipastikan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, misalnya pembayaran yang tepat waktu, bentuk atau komponen upah, dan sebagainya. Dalam menetapkan upah, diatur dan ditetapkan oleh kedua belah pihak pada kontrak kerja, menurut KUHPerdata pasal 1601, menyatakan bahwa "*ada dua macam perjanjian, dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak yang lain-nya dengan menerima upah; perjanjian perburuhan dan pemborongan pekerjaan*[8]*"*

---

[5] Zainal Asikin et, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cet. Ke 3 (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1997), 69.
[6] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat (1)
[7] Undang-Undang Nomor 13 …… Pasal 88 ayat (2)
[8] Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Burgerlijk Wetbook, pasal 1601, 2014, Cet. Ke 2, 437.

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

Sebagaimana yang dijelaskan dalam Islam. Islam merupakan pedoman utama dalam kehidupan manusia, baik menjelaskan tentang ekonomi ataupun sebagainya. Dalam permasalahan ekonomi, khususnya tentang *Ijarāh* yakni menjelaskan tentang *Ujrāh* (upah), dimana upah dalam Islam tidak menjelaskan berapa besar upah yang di bayar oleh majikan dan diterima oleh pekerja, akan tetapi islam hanya menjelaskan tentang batasan dalam memberikan upah yakni harus sesuai dengan prinsip keadilan dan kelayakan. Apabila majikan atau pemberi kerja tidak memberikan upah secara adil dan layak, maka hal tersebut akan mempengaruhi kesejahteraan kehidupan pekerja dan keluarganya bahkan masyarakat sekitarnya. Dalam hadis yang diriwayatkan oleh Hr. Bukhori r.a, berkata bahwa, Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ

عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ[9]

> *"(BUKHARI - 2075) : Telah menceritakan kepada saya Bisyir bin Marhum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya[10]."*

---

[10] Al-Bukhariy. "Sahih al- Bukhariy". Hadith no. 2075. Kitab: *al-Buyu'*. Bab: *Ithmun Man Ba'a bihi Hu}rran* dalam 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

Sehingga keadilan sangat dipelukan dalam suatu perjanjian antara tenaga kerja dan majikan atau pemilik perusahaan.

Menurut hukum Islam, pelaksanaan perjanjian dalam Islam dapat dinyatakan dengan bentuk tertulis, begitupula dengan perjanjian kerja dalam suatu masyarakat, hal tersebut melihat dari segi pelaksanaan pada praktek muamalah yakni saling menguntungkan satu sama lain tanpa adanya salah satu pihak yang dirugikan serta saling melindungi. Sesuai dengan Al-Quran surah Al-Baqarah ayat 282, Allah SWT berfirman :

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا تَدَايَنتُم بِدَيۡنٍ إِلَىٰٓ أَجَلٖ مُّسَمّٗى فَٱكۡتُبُوهُۚ
وَلۡيَكۡتُب بَّيۡنَكُمۡ كَاتِبُۢ بِٱلۡعَدۡلِۚ وَلَا يَأۡبَ كَاتِبٌ أَن يَكۡتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ
ٱللَّهُۚ فَلۡيَكۡتُبۡ وَلۡيُمۡلِلِ ٱلَّذِي عَلَيۡهِ ٱلۡحَقُّ وَلۡيَتَّقِ ٱللَّهَ رَبَّهُۥ وَلَا يَبۡخَسۡ
مِنۡهُ شَيۡـٔٗاۚ فَإِن كَانَ ٱلَّذِي عَلَيۡهِ ٱلۡحَقُّ سَفِيهًا أَوۡ ضَعِيفًا أَوۡ لَا يَسۡتَطِيعُ
أَن يُمِلَّ هُوَ فَلۡيُمۡلِلۡ وَلِيُّهُۥ بِٱلۡعَدۡلِۚ وَٱسۡتَشۡهِدُواْ شَهِيدَيۡنِ مِن رِّجَالِكُمۡۖ

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya[11]"

Islam telah menaruh perhatian yang besar terhadap tenaga kerja. Al-Quran kitab suci Islam mengajarkan prinsip mendasar mengenai tenaga kerja,

[11] Aplikasi Al-Quran & Terjemah Versi 1.1

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

ketika kitab suci itu menyebutkan bahwa ; "*Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya*" QS. An-Najm [53]:39. Ayat ini menegaskan bahwasanya, seseorang tidak akan mendapatkan kesuksesan tanpa diawali dengan usaha dan perjuangan. Sehingga, sangat dibutuhkan perjuangan dan usaha untuk menuju jalan kesuksesan dan kemajuan di dunia ini. Karena kerja keras tersebut tidak akan menghianati hasil. Seberapa besar kerja keras kita, sebesar itupula hasil yang akan didapat. Rasulullah SAW bersabda bahwa; "*Allah mencintai orang yang bekerja dan berjuang untuk memenuhi nafkahnya" serta "mencari yang halal adalah kewajiban sesudah kewajiban yang utama (seperti sholat, berpuasa, dan iman kepada Allah)*".[12]

Upah yang didapatkan dalam suatu pekerjaan dapat dinilai dari seberapa giat pekerja tersebut dalam melaksanakan tugasnya (bekerja). Suatu keadilan akan terkemuka untuk menentukan berapa upah yang didapat oleh pekerja, dan konsep seperti inilah yang telah terjadi pada masa khalifahan Islam, karena konsep Islam menuntut pada keadilan. Dalam sudut pandang Islam, *Ijarāh* atau upah merupakan bahasan Islam yang dikenal dengan istilah memperkerjakan seseorang dengan upah[13], yang lebih kepada rasa adil serta kemaslahatan agar dapat mencukupi kehidupan antara pekerja dan majikan terhadap manfaat yang diperoleh. Bab *Ijarāh* mencangkup tentang urusan dunia serta akhirat dengan pedoman al-Quran dan Hadist, sehingga Islam

[12] Muhammad Sharif, *Sistem Ekonomi Islam Prinsp Dasar (Funda Mental Of Islamic Eonomic System)",* Cet. Ke 1 (Jakarta: Kencana, 2012), 186.
[13] Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam …*, 83.

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

memberikan selebar-lebarnya kepada manusia untuk melakukan kegiatan dalam dunia pekerjaan.

Pengupahan yang diberikan kepada pekerja merupakan bentuk apresiasi atau kompensasi yang diberikan oleh majikan atau perusahaan kepada pekerja karena sudah melaksanakan tugas nya sebagai pekerja. Undang-Undang telah menjelaskan bahwasanya penggupahan yang diberikan kepada para buruh telah diatur dan disusun pada peraturan setiap daerah, dengan ketentuan upah yang diberikan tidak bertentangan dengan Undang-Undang.

Hak-hak tenaga kerja telah diatur pada ketentuan islam, karena hak tenaga kerja merupakan tanggung jawab seorang pemberi kerja, begitupun sebaliknya tidak hanya mengenai hak pekerja saja, akan tetapi hak seorang pemberi kerjapun juga tercantum dalam islam. Sedangkan kewajiban-kewajiban para pekerja yakni haknya seorang pemberi kerja. Kewajiban utama seorang pekerja yaitu menjalan semua perjanjian pada kontrak kerja[14].

Di Surabaya terdapat sebuah perusahaan yang bernama PT Indonesia Super Holiday dimana perusahaan tersebut berjalan di bidang jasa pariwisata Umroh dan Haji Plus. Di perusahaan tersebut terdapat beberapa bagian devisi dalam melaksanakan tugas. Ketika pekerja melamar di perusahaan tersebut dengan melakukan suatu masa percobaan (*training)* yakni selama enam bulan masa percobaan, dengan dijelaskan berbagai syarat, hingga peraturan kerja dan penetapan gaji yang diterimanya. Dalam hal tersebut sudah ada

[14] Muhammad Sharif, *Sistem Ekonomi …,* 192-195.

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

kesepakatan dalam perjanjian antara pihak perusahaan dengan karyawan sehingga tidak melanggar hukum yang ada.

Dalam hal pengupahan, upah yang diterapkan yaitu sesuai dengan masa lama kerja, dimana masa kerja diatas enam bulan beda dengan masa kerja yang dibawah enam bulan. Pihak Perusahaan tidak memberikan upah sesuai skala pengupahan yang telah diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sehingga tidak sedikit pekerja yang merasa hidupnya kurang sejahtera dengan hasil upah tersebut. Walaupun dalam perjanjian hukum perdata sah, karena kedua belah pihak sepakat atas perjanjian tersebut.

Oleh karena itu, berangkat dari paparan latar belakang di atas, dan adanya sebuah perbedaan antara perjanjian dengan pelaksanaan, dan peneliti belum menemukan penelitian yang berkaitan dengan pengupahan di perusahaan tersebut, maka agar mengetahui permasalahan apa saja yang terjadi antara pekerja dan pemilik perusahaan, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut yang akan penulis tuangkan dalam sebuah skripsi yang berjudul "**Analisis Hukum Islam dan Hukum Positif Terhadap Disparitas Pengupahan Pekerja Travel Umrah Haji PT Indonesia Super Holiday Surabaya**"

B. Identifikasi Serta Batasan Masalah

Identifikasi

Dari uraian latar belakang masalah di atas, bisa diidentifikasi permasalahanya untuk dijadikan obyek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan Negara terhadap pekerja.

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

2. Pelaksanaan kerjasama terhadap Perusahaan dan pekerja.
3. Standar kompetensi kerja.
4. Sistem pengupahan pekerja.
5. Bagaimana dengan hukum administrasi.
6. Hubungan antara pihak Pabrik dengan pekerja.
7. Bagaimana penyelesaian perselisihan.
8. Latar belakang pertimbangan Perusahaan.
9. Analisis hukum Islam tentang disparitas pengupahan.

Batasan Masalah

Agar kajian fokus dan bisa tuntas, maka dibatasi masalahnya sebagai berikut :

1. Pertimbangan pekerja menerima atau menyetujui disparitas penggupahan
2. Analisis Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap Disparitas Pengupahan Pekerja Travel Haji Umrah PT Indonesia Super Holiday Surabaya.

C. Rumusan Masalah

1. Apa yang menjadi pertimbangan pekerja menerima atau menyetujui disparitas penggupahan?
2. Bagaimana Analisis Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap Disparitas Pengupahan Pekerja Travel Haji Umrah PT Indonesia Super Holiday Surabaya?

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

D. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan penjelasan sederhana mengenai penelitian yang telah dilakukan pada permasalahan yang akan diteliti tentang Disparitas Pengupahan Pekerja Travel Haji Umrah PT Indonesia Super Holiday Surabaya yang belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Akan tetapi, penulis bukanlah orang yang pertama membahas tentang upah, sehingga dengan adanya literatur yang bisa digunakan sebagai tumpuan agar dapat mendukung dalam kepenulisan skripsi yang peneliti angkat, yakni:

Halili Toha dan Hari Pramono, dalam buku nya yang berjudul "Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh". Dalam buku ini dijelaskan bahwa upah biasanya ditetapkan oleh pekerja dan pemberi kerja pada kontrak kerja, sehingga pada kontrak kerja tersebut tidak hanya berisi tentang penentuan upah saja, akan tetapi ketentuan mengenai waktu pekerjaan yang telah dijanjikan harus sesuai dengan upahnya juga. Jika kebiasaan itu tidak ada, upah ditetapkan dengan mengingat keadaan menurut keadilan. Apabila perjanjian mengenai upah ditentukan dikemudian hari atau ditentukan oleh orang ketiga, atau upah tidak tercantum dalam kontrak kerja dan pemberian upah dilakukan secara sepihak maka hal tersebut tidak berlaku, seharusnya majikan harus memiliki I'tikad baik, apabila adanya kontrak kerja yang dilanggar oleh majikan atau buruh bisa meminta ganti rugi dengan memberikan upah secara unsur keadilan itu[15].

[15] Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991), 57.

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

Lia Resti Carlina dalam menyelesaikan penelitian skripsinya di UIN Raden Intan Lampung, dengan judul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Persentase Dalam Perspektif Fiqih Muamalah" tahun 2017. Dalam skripsi ini dijelaskan bahwa sistem upah yang diberikan kepada karyawanya belum sesuai dengan penerapan Fiqih Muamalah, meskipun ijab qabul yang diterapkanya sudah sesuai dengan syarat dan rukun yang ada, namun penetapan upah yang berdasarkan presentase (jumlah jasa pelayanan) yang diberikan kepada karyawan mendatangkan mudarat dan merugikan salah satu pihak, dikarenakan pada sistem pemberian upah belum ada pemberian uang makan dan uang lembur yang diukur dengan ketentuan UMP (Upah Minimum Provinsi). Telah dijelaskan dan ditentukan pada islam bahwa pemberian upah harus dilakukan secara adil tanpa merugikan salah satu pihak. [16].

Penelitian yang dilakukan oleh Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz dalam jurnalnya, dengan judul "Pengupahan Perspekif Ekonomi Islam Pada Perusahaan *Outsourcing".* Dalam jurnal ini dijelaskan bahwa ketentuan pengupahan perusahaan *Outsourcing* di PT. Sangu sudah berdasarkan pada aspek-aspek syariah Islam, karena dalam memutuskan berapa besar upah yang mereka terima dengan menjelaskan jenis dan bentuk kerjanya sudah sesuai dengan kesepakatan bersama dalam kontrak kerja. Sebagaimana Islam sangat menekankan dalam hal keadilan dan tanpa ada unsur kedzaliman.[17].

---

[16] Lia Resti, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Presentase Dalam Perspektif Fiqih Muamalah", (Skripsi -- UIN Raden Intan Lampung, Lampung, 2017), 26.
[17] Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, "Pengupahan Perspekif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing", *Jurnal Islaminomic*, Vol. 7 Np, 1, (April, 2016), 12.

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

E. Tujuan Penulisan

Penelitian secara umum bertujuan untuk mengkaji secara mendalam mengenai Disparitas Pengupahan Pekerja Travel Haji Umrah PT Indonesia Super Holiday Surabaya. Selain tujuan dilakukan penelitian ini dikhususkan untuk:

1. Mendiskripsikan tentang pertimbangan pekerja menerima atau menyetujui disparitas penggupahan.
2. Mendiskripsikan Analisis Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap Disparitas Pengupahan Pekerja Travel Haji Umrah PT Indonesia Super Holiday Surabaya.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan dan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yang diharapkan sebagai berikut :

1. Teoritis

   Kegunaan penelitian secara teoritis dapat menambahkan informasi pemahaman dan pengetahuan tentang disparitas pengupahan Pekerja Pekerja Travel Haji Umrah PT Indonesia Super Holiday Surabaya, selain itu guna untuk kepentingan ilmiah dalam bahan kelanjutan study perkuliahan.

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. Praktis

a. Bagi Peneliti : Dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan mengenai disparitas pengupahan pekerja Perusahaan.

b. Bagi Para Pekerja Pabrik : Untuk meningkatkan kualitas pengupahan.

c. Bagi Pabrik : Dapat memberikan saran tentang disparitas pengupahan sesuai undang-undang yang berlaku serta menurut hukum Islam.

G. Definisi Operasional

Definisi Operasional bertujuan untuk memberitahu kata kunci utama yang ada pada skripsi ini yaitu:

a. Hukum Islam : Hukum atau aturan yang bersumber dari ajaran Islam yakni al-Quran dan hadist, yang mengatur segala sesuatu kehidupan manusia dan salah satu wujudnya adalah *Ujroh*

b. Disparitas : Adanya suatu perbedaan antara teori dengan praktik, akan tetapi tidak menyalahi aturan hukum. Disparitas yang dimaksud yakni

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

		perbedaan upah yang diterima oleh Pekerja tersebut.
c. Pengupahan	:	Imbalan atau hasil upah yang diberikan kepada pekerja atas pekerjaan dan usaha yang telah dilakukanya.
d. Disparitas Pengupahan	:	Dua kepentingan yang dilakukan atas sesuatu hal yang dipertimbangkan guna mencapainya keadilan tanpa ada yang di rugikan sesuai dengan hukum yang ada, dikarenakan ada suatu perbedaan.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara atau jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan[18]. Pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu[19].

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti melakukan langkah-langkah berikut ini:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian *Deskriptif Yuridis Sosiologis* dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat pula dikatakan dengan penelitian lapangan (*field*

[18] Joko Subagyo, *Metode Pnelitian dalam teori dan praktek,* Cet.4 (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), 2.
[19] Sugiyono, *Metode Penelitian Adminitrasi* (Bandung : Alfabeta, 2006), 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

research) yakni penelitian dilakukan langsung di PT.Indonesia Super Holiday Surabaya, untuk memperoleh data mengenai penelitian yang penulis kaji yaitu tentang Disparitas Pengupahap terhadap Pekerja Perusahaan dalam analisa hukum Islam maupun hukum aktif.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data praktek yang ada secara langsung di lapangan dengan menerapkan suatu teori[20]. Data primer ini berdasarkan pada hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang bersumber pada pemilik dan tenaga kerja yakni perusahaan dan pihak pekerja perusahaan tesebut di daerah Surabaya.

b. Data Sekunder

Data sekunder berasal dari bahan kepustakaan[21]. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data sekunder dari hasil dokumentasi, literatur laporan-laporan, website atau media lainnya yang mendukung penelitian.

Dengan adanya sumber data primer dan sumber data sekunder maka proses penelitian ini mampu menerangkan dan menjelaskan tentang analisa hukum Islam dan hukum postifi terhadap Disparitas

[20] Joko Subagyo, *Metode Pnelitian …,*88
[21] 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

Pengupahan Pekerja Travel Haji Umrah PT Indonesia Super Holiday Surabaya.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada dasarnya merupakan suatu kegiatan operasional agar tindakanya masuk pada pengertian penelitian yang sebenarnya[22]. Adapun teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Teknik wawancara merupakan Teknik yang dilakukan dengan menggunakan bahasa lisan atau percakapan yang dilakukan oleh dua belah pihak secara tatap muka ataupun melalui saluran media tertentu dengan mengajukan pertanyaan dan jawaban.

Wawancara dilakukan secara langsung dengan pihak perusahaan dan pekerja di Travel Haji Umrah PT Indonesia Super Holiday Surabaya. Metode wawancara kali ini menggunakan wawancara tidak terstruktur dimana penulis tidak berpedoman pada pertanyaan yang telah tersusun secara terstruktur dalam pengambilan data, akan tetapi wawancara berdasarkan garis besar permasalahan yang akan ditanyakan sesuai alur tanya jawab[23].

b. Sistem Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang mengarah pada pertanyaan yang sudah tersusun secara kronologis untuk diberikan

[22] Joko Subagyo, *Metode Pnelitian ...,*37.
[23]Sugiyono, *Metode Penelitian ...,* 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

kepada responden atau bisa dikatan dengan daftar pertanyaan itu yang dimaksud dengan kuesioner[24].

Tujuan menggunakan metode kuesioner ini yakni membantu responden memberikan jawaban dalam waktu relatif cepat dan lebih mengarah informasi yang diperoleh secara relevan terhadap disparitas pengupahan di Travel Haji Umrah PT Indonesia Super Holiday Surabaya.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu metode yang dilakukan untuk mendapatkan data baik berupa surat, laporan, cinderamata, catatan harian, dan lain sebagainya[25]. Dalam penelitian ini, dokumentasi ini digunakan untuk melihat perjanjian antara pemilik perusahan dengan pekerja dalam pelaksanaan disparitas pengupahan atau mengenai sumber-sumber lain yang berkaitan dengan data untuk menunjang penelitian ini.

d. Metode Observasi

Yakni proses yang dilakukan secara pengamatan dan pencatatan mengenai gejala-gejala yang diteliti[26].

---

[24] Joko Subagyo, *Metode Pnelitian ...,*55.

[25] Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu sosial* (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), 123-124

[26]Zakky, "Pengertian observasi menurut para ahli", https://www.zonareferensi.com/pengertian-observasi, diakses pada tanggal 05 November 2019 pukul 20.02 WIB
Jadi observasi dapat dikatakan bahwa suatu metode pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi sesungguhnya dan membuktikan kebenaran dalam suatu 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

Observasi yang digunakan dalam riset ini yakni observasi non partisipan yaitu penulis hanya sebagai pengulas tanpa terlibat dalam kegiatan Observasi serta dilaksanakan dengan cara meresum gejala dan mengamati peristiwa yang terjadi di lapangan.

4. Teknik Analisa Data

Proses analisa data digunakan untuk membahas data secara mendalam, dengan tujuan agar mendapatkan gambaran yang jelas dalam memberikan, mengemukakan, dan menyimpulkan data. Sehingga penelitian ini menggunakan metode pendekatan Deskriptif Yuridis Sosiologis yakni mengidentifikasi dan mengkonsep bahwa hukum merupakan lembaga sosial yang secara nyata dan fungsional dalam kehidupan. Sehingga yuridis sosiologis ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan hukum secara empiris dengan terjun langsung ke obyeknya yaitu perlindungan hukum terhadap disparitas Pengupahan Pekerja Travel Haji Umrah PT Indonesia Super Holiday Surabaya [27] .

Penelitian deskriptif (*descriptive research)* adalah penelitian untuk menggambarkan secara sistematis fakta, karakteristik populasi, atau bidang tertentu. Penelitian ini merupakan pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat[28].

---

[27] http://etheses.uin-malang.ac.id/281/7/11220001%20Bab%203.pdf, diakses pada tanggal 21 Desember 2019 pukul 09.00 WIB

[28] Nurlina et, *Metode Penelitian Ekonomi dan Sosial teori konsep dan rencana proposal*, Cet.2 (Jakarta : Salemba Empat, 2018), 10-11.

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

Dalam riset ini penulis memakai metode pendekatan *Deskriptif Yuridis Sosiologis* untuk menelaah semua regulasi atau peraturan yang disangkut paut dengan isu hukum yang akan diteliti yaitu penelitian terhadap hukum Islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. sehingga dapat menyimpulkan dengan metode logika deduktif

I. Sistematika Pembahasan

Agar skripsi ini sistematis dan kronologis, maka skripsi akan dibahas berdasarkan susunan sebagai berikut :

Bab ke satu, sebagai pendahuluan berisi tentang berbagai sub bab yakni latar belakang masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Bab ini merupakan kerangka dasar dan umum dari keseluruhan isi dan proses dalam penyusunan skripsi ini, sehingga dapat terlihat kearah mana penulisan ini akan tertuju.

Bab ke dua, membahas mengenai landasan teori tentang upah atau *Ujrāh* yang menjelaskan terhadap kebijakan upah baik menurut hukum Islam, Kitab KUHPerdata, dan UU Nomor 13 Tahun 2003.

Bab ke tiga, membahas tentang hasil penelitian yang terkait dengan tema skripsi yaitu mengenai paparan dari permasalahan yang ada mulai dari bagaimana hasil pertimbangan tentang disparitas pengupahan, pembinaan negara terhadap pekerja, berapa pelaporan mengenai pengupahan yang dilaporkan, bagaimana hasil pendapatan, dan apa penyebab ataupun kendala hingga terjadinya disparitas, dan sebagainya.

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 ke empat, merupakan kajian analisis tentang analisis hukum Islam dan hukum positif terhadap Disparitas pengupahan di Travel Haji Umrah PT Indonesia Super Holiday Surabaya.

Bab ke lima, akhir dari penyusunan skripsi ini yang berisikan tentang kesimpulan atau jawaban dari rumusan masalah serta saran- saran

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

UJRĀH, UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

A. Hukum Islam terhadap *Ujrāh*

1. Pengertian Upah (*Ujrāh*)

Suatu pekerjaan akan mendapatkan suatu penghasilan dari kerja keras keringat mereka yang biasa dikenal dengan kata upah-mengupah, yang dalam Fiqih Islam disebut dengan *Ujrāh*.

Upah menurut bahasa Arab disebut juga dengan *al-Ujrāh*. *Al-Ijarāh* kata yang berasal dari *al-ajru* yang memiliki makna *al'iwadhu* atau ganti. Menurut Bahasa Arab, *al-Ijarāh* merupakan akad yang bertujuan mengambil manfaat dengan memberikan sejumlah uang sebagai penggantinya[1]. Sedangkan *al-Ujrāh* (upah) sebagai pembalasan atau imbalan atas jasa yang diberikan terhadap suatu perbuatan atau pekerjaan.

Upah atau *Ujrāh* termasuk bagian dari bab *Ijarāh* sebagaimana yang dijelaskan dalam agama Islam. Secara etimologi kata *Ijarāh* masdar dari kata *ajara – ya'jiru,* yakni upah yang diberikan atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan *Al-ajru* memiliki arti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. *Al-ajru* makna dasarnya pengganti, baik yang bersifat materi maupun immateri[2]. Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) pasal 20 menjelaskan bahwa *Ijarāh* merupakan sewa menyewa suatu barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran.

---

[1] Rosita Tehuayo, "Sewa Menyewa (Ijarah) Dalam Sistem Perbankan Syariah", *JurnalIAIN Ambon*, Vol. XIV, No. 1 (Juni, 2018), 86-87.
[2] Imam Mustofa, *Fiqih Muamalah Kontemporer* (Depok : PT Rajawali Pers, 2018), 101.

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 dua macam tentang *Ijarāh*, yaitu *Ijarāh* mengenai kemanfaatan suatu barang dan *Ijarāh* mengenai suatu pekerjaan. Dimana *Ijarāh* mengenai kemanfaatan suatu barang biasa disebut dengan sewa menyewa barang, sedangkan *Ijarāh* mengenai suatu pekerjaan yaitu memperkerjakan seseorang dengan diberikan umbalan berupa uang, sehingga pekerjaan tersebut merupakan objek dari suatu akad *Ijarāh*.[3].

Empat Madzhab Ulama yakni Madzhab Syafi'I, Madzhab Hambali, Madzhab Hanafi, dan Madzhab Maliki mengenai *Ijarāh* mereka tidak berselisih pendapat apabila *Ijarāh* hanya digunakan sebagai transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan dan sifatnya tertentu. Penjelasan mengenai upah terdapat dalam penjelasan kontrak *Ijarāh* antara seorang *ajir* (orang yang memberikan pekerjaan) dengan *musta'jir* (pekerja). Suatu transaksi yang dilakukan dengan jasa dan diberikan suatu imbalan pada *Ijarāh* disebut dengan *Ujrāh* atau upah. Akan tetapi, dalam pemberian upah yang dilakukan karena suatu perbuatan ibadah seperti sholat, membaca al-Quran, puasa, haji diperselisihkan pendapatnya oleh para ulama, dikarenakan sudut pandang mereka sangat berbeda mengenai pekerjaan tersebut. Perbuatan seperti diatas termasuk perbuatan *taqarrub* kepada Allah, karena itu tidak boleh mengambil upah untuk pekerjaan itu selain dari Allah[4].

[3] Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu* (Depok: Gema Insani, 2011), 83.
[4] Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik dan Kontempore* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2012), 189

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 pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Ujrāh* termasuk sub-bab dari *Ijarāh*, sedangkan yang dinamakan *Ijarāh* adalah menukar suatu barang/jasa dengan imbalan tertentu atau memberikan pengganti atas penggunaan manfaat suatu barang yang biasa disebut dengan penyewaan serta pengupahan. Sewa menyewa yang dimaksud dalam bab *Ijarāh* yaitu menjual suatu manfaat barang, sedangkan upah mengupah yakni menjual jasa atau tenaga.

2. Dasar Hukum *Ujrāh*

Dasar hukum *Ujrāh* yang telah disepakati oleh para Ulama terdapat dalam al-Quran, Hadist, Ijma', dan Qiyas, dimana ulama sepakat bahwasanya *Ijarāh (Ujrāh)* diperbolehkan yang berdasarkan legitimasi dari al-Quran, Al- Sunnah, dan Ijma'.

a. Dasar hukum al-Quran.

1) Surah Al-Baqarah ayat 233

وَإِنْ أَرَدتُّمْ أَن تَسْتَرْضِعُواْ أَوْلاَدَكُمْ فَلاَ جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُم مَّا آتَيْتُم

بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُواْ اللّهَ وَاعْلَمُواْ أَنَّ اللّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ...(233)

Artinya :
"Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan".

2) Surah At-Thalaq ayat 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ .... (6)

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 :
“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya”.

3) Surah Al-Qasas ayat 26-27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَن تَأْجُرَنِي ثَمَانِيَ حِجَجٍ فَإِنْ أَتْمَمْتَ عَشْراً فَمِنْ عِندِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِن شَاء اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

(26–27) ….

Artinya :
“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" :Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang- orang yang baik".

Ayat pertama diatas (Qs.al-Baqarah:233) menjelaskan bahwasanya pemberian *Ujrāh* atau upah harus secara patut dan sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan. Sedangkan pada ayat kedua (At-Thalaq;6) menjelaskan bahwa para wanita yang dipekerjakan untuk menyusui anak anaknya dan sang ayah memiliki kewajiban untuk membayar upah atas jasa penyusuan tersebut. Dan untuk ayat ketiga (Al-Qasas;26-27) menerangkan bahwa seorang bapak/suami yang ingin menikahi seorang wanita maka harus

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

memiliki kepercayaan dan mampu untuk memberi nafkah atau upah atas kerja yang mereka lakukan untuk mencukupi kehidupan mereka.

b. Dasar Hukum dalam Al-Sunnah[5]

1) H.R Ibn Majah

عَنْ عَبْدِ اللهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ رَسُولُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اَعْطُوا الْلأ جِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (حر.ابن مجة)

Artinya :
"Berikanlah upah kepada buruh sebelum kering keringatnya".

2) HR. an-Nasa'iy

عَنْ أبِى سَعِيْدٍ قَالَ إِذَاْسَتأْ جَرْتَ أَجِيْرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ

Artinya :
"Siapa yang menyewa seseorang hendaklah ia beritahu upahnya".

c. Dasar Hukum Ijma'

Mayoritas ulama ahli fiqh menyepakati mengenai *Ijarāh* yang disyariatkan dalam Islam. Namun, ada beberapa golongan yang tidak sependapat seperti halnya Abu Bakar Al- Ahsam, Ismail ibn Aliah, Hasan Al-Bashri, Al-Qasyani, Nahrawi dan Ibn Kaisan, mereka menanggapi bahwasanya *Ijarāh* merupakan jual beli manfaat yang tidak bisa dipegang atau tidak ada sehingga tidak bisa dikatakan dalam kategori jual-beli[6].

[5] Suqiyah Musafa'ah, *Hadith Hukum Ekonomi Islam* (Surabaya: UINSA Press, 2014), 94.
[6] Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah* (Bandung : Pustaka Setia, 2001), 123.

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

Ijarāh merupakan suatu akad mengenai kemanfaatan dengan diberikan sejumlah imbalan. Misalnya, Andi menyewakan rumahnya kepada Bintun untuk ditempati, kemudian Bintun membayarkan sejumlah uang kepada Andi atas imbalan yang Bintun dapat yakni bisa memanfaatkan rumah untuk disewanya, contoh tersebut termasuk *Ijarāh* dalam sewa Menyewa, atau semisal Bintun menyerahkan dirinya untuk diperkerjakan di rumah Andi sebagai asisten rumah tangga, sehingga Andi memberikan timbal balik berupa sejumlah uang atas manfaat jasanya, maka hal tersebut *Ijarāh* mengenai upah-mengupah.

Adanya *Ijarāh* dalam kehidupan manusia saling menguntungkan satu sama lain, oleh karena itu para ulama memandang bahwasanya *Ijarāh* merupakan akad yang diperbolehkan dan kadang perlu untuk dilakukan, walau tak semua ulama sependapat akan putusan tersebut.

3. Rukun dan Syarat *Ujrāh*

a. Rukun *Ujrāh*

Suatu Akad dikatakan sah apabila memenuhi rukun dan syarat yang dilakukan dalam pelaksanaanya. Rukun merupakan unsur yang membentuk sesuatu perbuatan. Apabila rukun tersebut salah satunya tidak terpenuhi, maka rukun tersebut dikatan tidak sempurna atau bisa dikatakan juga dengan cacat, maka suatu perjanjian tersebut tidak sah atau batal. Boleh diumpakan misalnya bangunan rumah, dimana rumah

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

tersusun atas beberapa struktur yakni pondasi, diding, atap, kolom dan seterusnya, sehingga terbentuklah rumah. Struktur yang membentuk tersebut apabila di persepsikan kedalam islam, maka dapat dikatakan sebagai rukun yakni hal utama yang harus ada di struktur tersebut. Berikut rukun *Ujrāh* yakni[7] :

1) *Aqid* (Orang yang berakad) yang terdiri dari *Mu'ajir* (pemberi pekerjaan) dan *Musta'jir* (orang yang bekerja). Dimana kedua pihak tersebut harus memenuhi syarat yakni mumayiz, baligh, saling merelakan, dan cakap.
2) Shighat Akad atau Ijab Qabul

   Ucapan ijab dan qobul yang dilakukan secara jelas dan terbuka sehingga saling memahami dan mengerti antara kedua belah pihak.
3) Upah atau imbalan

   Sejumlah uang yang dibayarkan dimana besar upah tersebut yang diberikan harus saling mengetahui.
4) Adanya kemanfaatan atau kerelaan

   Seseorang yang akan melakukan sesuatu pekerjaan, maka perhatikan terlebih dahulu manfaat yang akan didapat dalam akad tersebut sehingga tidak ada kerugian dan penyesalan dikemudian hari.

[7] Bacaan madani tulisan islam cerdaskan masyarakat yang beradab, www.bacaanmadani.com, diakses pada tanggal 24 Januari 2019 pukul 19.34 WIB

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. Syarat *Ujrāh*

Dalam hukum islam telah diatur berbagai persyaratan. Berikut ini persyaratan yang berkaitan dengan *Ujrāh* atu upah yaitu[8] :

1) Upah yang diberikan harus berbentuk harta yang memiliki nilai dan kemanfaatanya serta diketahui jelas spesifikasinya baik dari jenis, kadar, dan sifatnya.
2) Tidak akan terpenuhi syarat pada upah tanpa adanya penjelasan dan ditentukan secara pasti.
3) Harus diketahui manfaat, maksud dan tujuan objek pada akad tersebut.
4) Upah berhak diterima dengan adanya kerja atau dengan melaksanakan sesuatu yang diminta dari pihak pekerja.
5) Pemberian upah harus diberikan sesuai dengan kadar pekerjaanya.

4. Jenis-jenis *Ujrāh*

Ijarāh dibagi menjadi dua macam, yakni *Ijarāh* mengenai sewa menyewa terhadap benda dan *Ijarāh* menegnai pekerjaan dengan sistem upah mengupah[9].

a. *Ijarāh 'ayan* yakni *Ijarāh* yang menggunakan akad sewa menyewa sehingga *mu'ajir* mendapatkan imbalan dari penyewa (*Musta'jir).*

b. *Ijarāh a'mal* yakni *Ijarāh* yang menerangkan tentang pekerjaan, dimana seseorang yang mengikat dirinya kepada seorang pemberi kerja

[8] Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam ...,* 85.
[9]Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 426.

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

sehingga ia mendapatkan imbalan berupa upah dari seorang pemberi kerja. Adapun upah mengupah (*Ijarāh ála al-a'mal)* terbagi menjadi dua yakni[10] :

1) *Ijarāh* Khusus

   Yaitu seseorang yang telah mengikat dirinya kepada majikan, maka hukumnya tidak boleh bekerja kepada seseorang selain dengan orang yang telah memberikannya upah.

2) *Ijarāh Musytarik*

   Ijarāh yang hukumnya diperbolehkan bekerjasama dengan orang lain, karena tujuannya dilakukan secara bersama-sama.

5. Gugurnya Upah

Para ulama fiqih berbeda pendapat mengenai akad *Ijarāh*. Ulama Hanafiyah berpendapat bahwasanya akad *Ijarāh* bersifat mengikat, boleh dibatalkan secara sepihak apabila ada udzur dari salah satu pihak, misalnya adanya salah satu pihak meninggal dunia, atau kurang cakap akan hukum, karena manfaat tidak dapat diwariskan. Namun, jumhur ulama mengatakan bahwa manfaat itu dapat diwariskan dikarenakan termasuk harta, oleh apabila terjadi kematian salah satu pihak yang berakad maka tidak membatalkan akad *Ijarāh*.

Menurut Sayyid Sabiq, *al-Ijarāh* bisa menjadi batal dan berakhir jika terjadi sebagai berikut[11] :

---

[10]Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah* , 133-134.
[11] Abdul Rahman et, *Fiqih Muamalat Edisi Pertama* (Jakarta : Kencana, 2010), 284.

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. Terjadi cacat atau kerusakan pada barang ketika ditangan Musta'jir.
2. Rusaknya barang yang disewakan,
3. Rusaknya barang yang diupahkan,
4. Manfaat sudah terpenuhi sesuai masa yang ditentukan.
5. *Ijarāh* bisa dibatalkan salah satu pihak, apabila terjadi suatu kejadian diluar dugaan tanpa adanya unsur kesengajaan, misalnya kebakaran, kerampokan dan sebagainya.

B. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

1. Pengertian Upah

Mengenai upah, upah merupakan suatu kata yang digunakan dalam perihal hubungan antara para pekerja dan pemberi kerja. Para pekerja atau tenaga kerja, harus mendapatkan upah selayaknya dan secara adil. Dimana besarnya suatu upah sangat mempengaruhi dalam standar kehidupan keluarga mereka (tenaga kerja).

Upah memiliki makna tersendiri untuk menjelaskan apa itu tentang upah. Upah merupakan uang atau sebagainya untuk membalas jasa atau tenaga setelah melakukan sesuatu, menurut kamus besar Bahasa Indonesia[12]. UUD 1945 pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa telah dibentuk landasan hukum sebagai berikut; "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"[13]. Oleh

[12] Budiono, "*Kamus Bahasa Indonesia Baku"* (Surabaya : Alumni, 2010), 350.
[13] UUD 1945

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

sebab itu, seharusnya upah yang diterima buruh adalah upah yang dalam bentuk wajar.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa pengertian upah merupakan sesuatu hak seorang pekerja yang harus diperoleh baik berupa uang atau lain sebagainya dari seorang majikan dimana pemberian tersebut harus sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati bersama dan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku[14].

Menurut EDWIN B. FLIPPO yang dikutip dalam buku Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila menjelaskan bahwa upah ialah harga yang dibayarkan karena seorang atau majikan telah memperoleh jasa untuk keperluan orang lain atau badan hukum[15]. Selain itu, menurut G.Reynold, buat majikan upah itu adalah pembayaran kepada pegawai dengan memperendah beban produksi sehingga laba yang diperoleh besar.[16]

Penjelasan yang diungkapkan oleh G.Reynold di atas dapat menjangkitkan banyak atau sedikitnya gaji yang akan dierima oleh buruh, namun demikian dalam menetapkan besar kecilnya upah itu ada teori yang perlu diperhatikan. Berikut, teori-teori yang menetapkan upah[17] :

a) Teori Upah Normal

[14] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[15] Kartasapoetra dkk, *Hukum Perburuhan ...,*93.
[16] Zainal Asikin dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 69.
[17] Zainal Asikin dkk, *Dasar-dasar Hukum ...,*69.

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

Dalam teori ini, dimana upah berpijak pada imbalan yang dibutuhkan untuk membayari kebutuhan hidup seorang pekerja. Dimana gaji yang diterima buruh adalah gaji yang wajar karena majikan hanya mampu membayar segitu.

b) Teori undang-undang upah besi

Dimana sangat berkebalikan dengan teori diatas, karena teori mengajarkan agar buruh atau pekerja harus memperoleh imbalan yang mencapai kesejahteraan hidup.

c) Teori dana upah

Upah yang diterima berdasarkan besar kecilnya dana pada masyarakat. Banyak persoalan tentang teori ini. Namun, teori ini yang dipersoalkan sebetulnya bukan berapa besar gaji yang diterima, namun seberapa jauh gaji tersebut mampu mengatasi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya karena teori ini bertujuan kesana dimana majikan harus menyediakan dana khusus.

Berikut adalah istilah-istilah untuk mempermudah yang berkesinambungan dengan upah-mengupah :

a) Tenaga kerja yakni orang yang bekerja dan mampu menciptakan suatu barang atau jasa demi kebutuhan pribadi maupun umum.
b) Pekerjaan/buruh yakni orang yang diberikan imbalan baik berupa uang atau lain sebagainya atas hasil pekerjaanya
c) Pemberi kerja yakni orang yang memperkerjakan dengan memberikan suatu imbalan kepada tenaga 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

d) Pengusaha yakni orang perseorangan, asosiasi atau badan hukum yang menerangkan suatu perusahaan baik milik sendiri atau bukan, didalam negeri ataupun diluar negeri.

e) Perusahaan yakni suatu usaha baik milik sendiri atau bukan, baik berbentuk badan hukum atau bukan, baik untuk kepentingan sosial atau pribadi, milik swasta atau negara yang memperkerjakan seseorang dengan memberikan upah dalam bentuk uang atau imbalan lainya.

f) Serikat pekerja/serikat buruh yakni organisasi yang menaungi pekerja baik di dalam perusahaan atau diluar perusahaan demi melindungi hak dan meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

Dari beberapa penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bawa yang dimaksud dengan upah ialah suatu hasil atau gaji yang diberikan majikan dan diperoleh pekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup.

2. Jenis-jenis Upah

Dalam menjalankan suatu hubungan kerja yang baik, mengenai masalah upah ini pihak buruh hendaknya memikirkan keadaan dalam perusahaannya, begitupula sebaliknya pada perusahaan ke pihak buruh. Tentang jenis-jenis upah yakni [18]:

a) Upah Nominal

[18] Kartasapoetra dkk, *Hukum Perburuhan Di …,*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

Yaitu gaji yang diterima oleh buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan perjanjian tanpa menambah ataupun mengurangi.

b) Upah Nyata (*Real Wages)*

Yaitu upah *real* yang harus diberikan kepada yang berhak, tergantung dengan besar kecilnya uang serta biaya hidup yang dibutuhkan

c) Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang cukup untuk kebutuhan hidup, baik kebutuhan pokok maupun sebagainya.

d) Upah Minimum (*Minimum Wages)*

Upah minimum yakni upah terendah yang ditentukan oleh pemerintah dan dijadikan patokan bagi perusahan kepada pekerja. Tujuan upah minimum yakni[19] :

1) Untuk mengedepankan fungsi pekerja dalam ikatan kerja.
2) Untuk menaungi serikat kerja dari sistem upah rendah.
3) Untuk mendukung pemberian upah sesuai kinerjanya.
4) Untuk mengupayakan kenyamanan kerja di dalam perusahaan.
5) Mengupayakan kenaikan standar hidup secara normal.

e) Upah Wajar (*Fair Wages)*

Upah yang dirasa wajar antara perusahan dan pekerja atas imbalan yang diterima dari pekerjaannya sesuai dengan perjanjian

[19] Zainal asikin dkk, *Dasar-Dasar ...,*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

bersama. Biasanya upah ini bervariasi dan tidak konsisten antara upah yang diberikan berdasarkan upah minimum atau upah hidup tergantung keadaan yang mempengaruhinya yaitu[20]:

(1) Limitasi ekonomi negara.

(2) Besar upah rata-rata dimana perusahaan itu berproses.

(3) Peraturan perpajakan.

(4) Standar hidup pekerja

(5) Peraturan menimpa tentang upah.

(6) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah ikatan yang terjadi antara buruh dengan majikan setelah terjalin suatu perjanjian[21]. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah jalinan antara perusahaan dengan tenaga kerja sesuai dengan kontrak kerja dan memiliki usur pekerjaan, gaji, dan utusan[22]. Oleh sebab itu, jelas bahwasanya hubungan kerja terlaksana akibat suatu perjanjian atau ikatan antara perusahan atau majikan dengan pekerja atau buruh. Dimana intisari dari kesepakatan tersebut tidak boleh bertentangan dengan PKB (Perjanjian Kerja Bersama)[23].

---

[20] Ibid., 71-72
[21] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 61.
[22] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[23] Lalu Husni, *Pengantar Hukum …,*61.

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) Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut dengan *Arbeidsoverenkoms* yang memiliki beberapa pengertian. Dalam pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa :

> *"Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*".

Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian tentang perjanjian kerja sebagai berikut :

> *"Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah*".

Melihat penjelasan mengenai kontrak kerja yang berdasarkan Undang-Undang Tenagakerja dan KUHPerdata, memiliki ciri khas tersendiri. Dimana Undang-undang sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

Sedangkan KUHPerdata memiliki ciri khas tersendiri pada perjanjian kerja yakni dibawah perintah pihak lain, dimana perintah ini menunjukan bahwa hubungan pekerja dan pengusaha itu seperti hubungan bawahan dan atasan, yakni pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi dan buruh mempunya kedudukan yang lebih rendah baik dalam hal ekonomi, sosial, dan melakukan suatu pekerjaan.

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

Kewenangan inilah yang membedakan antara kontrak kerja dengan ikatan lainnya.

b) Unsur-unsur dalam perjanjian kerja

1) Adanya unsur w*ork* atau pekerjaan

Dalam unsur ini harus ada pekerja yang diperjanjikan atau sebagai objek perjanjian, dimana pekerja harus melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dan dilakukan sendiri oleh pekerja tidak boleh orang lain. Hanya dengan izin majikan maka dapat menyuruh orang lain. Pasal 1603 KUHPerdata menjelaskan dan berbunyi ;

> *"Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaanya itu digantikan oleh orang ketiga*"

Tanpa se izin majikan, maka tidak diperbolehkan dikarenakan sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekeja memiliki keterampilan dan keahlian masing-masing.

2) Adanya unsur *command* (perintah)

Dimana pekerja harus patuh pada atasan atau majikan untuk menjalankan pekerjaanya sesuai dengan kesepakatan bersama. Misalnya, target kerja, instruksi dan sebagainya.

3) Adanya *pay* (upah)

Seorang pekerja/buruh bekerja pada pengusaha atau perusahaan untuk memperoleh upah. Sehingga, upah sangat penting dalam hal suatu hubungan perjanjian kerja, apabila tidak

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 upah maka hubungan tersebut bukan merupakan hubungan perjanjian kerja.

c) Syarat Sah Perjanjian Kerja

Suatu kesepakatan dalam pekerjaan, terciptalah syarat sah dan harus memenuhi syarat sah tersebut, ketika menjalin suatu perjanjian kerja. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 52 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 dan Pasal 1320 KUHPerdata yakni :

1) Persetujuan pihak pekerja dan pemberi kerja.
2) Cakap akan hukum.
3) Adanya pekerjaan yang di sepakati.
4) Tidak menyalahi aturan, kesusilaan, dan ketertiban umum serta lain sebagainya.

d) Jangka waktu perjanjian kerja

Seseorang yang melakukan pekerjaan di suatu perusahan atau majikan pasti mengunakan suatu perjanjian antara kedua belah pihak. Perjanjian tersebut dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan. Secara normatif, bentuk tertulis dapat menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, untuk menghindari terjadinya konflik atau perselisihan yang tidak diinginkan, sehingga perjanjian dalam bentuk tertulis tersebut dapat membantu dalam proses pembuktian apabila terjadi perselisihan.

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

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam kontrak kerja memuat keterangan sebagai berikut:

1) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
2) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
3) jabatan atau jenis pekerjaan
4) tempat pekerjaan
5) besarnya upah dan cara pembayarannya
6) syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
7) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dalam jangka waktu perjanjian kerja, ada yang dibuat untuk waktu tertentu yang dibatasi waktunya atau disebut dengan pekerja kontrak dan waktu tidak tertentu yaitu tidak dibatasi waktu tertentunya hingga kelar pekerjaan tersebut yakni sebagai tenaga kerja tetap[24]. Dalam kontrak kerja untuk waktu tertentu tidak diperbolehkan adanya masa percobaan. Pasal 59 ayat 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu akan selesai dalam waktu tertentu yakni :

1) Sifat pekerjaan hanya sementara

[24] Lalu Husni, *Pengantar Hukum …,*67.

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) Pekerjaan yang dirasa penyelesaianya tidak lebih dari tiga tahun
3) Bersifat musiman
4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru yang masih dalam prosen uji coba.

Training atau biasa dikenal dengan kata masa percobaan dilakukan untuk menguji kesungguhan dan tindakan pekerja, serta kecapakan pada calon pekerja. Masa pengujian untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa uji coba kerja paling lama tiga bulan, dan pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku (Pasal 60 ayat 1 dan 2 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003), serta perusahaan dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak.

e) Kewajiban para pihak

1) Kewajiban tenaga kerja

Kewajiban seorang buruh diatur dalam KUHPerdata pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c yang pada point nya yaitu :

(a) Tenaga kerja harus melakukan pekerjaanya sendiri, boleh dilimpahkan keorang lain tapi harus se izin majikan terlebih dahulu karena hal tersebut berkaitan dengan keterampilan pekerja.

(b) Buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.

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

(c) Wajib membayar denda apabila tenaga kerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda

2) Kewajiban Pengusaha

(a) Wajib memberikan gaji pekerja secara tepat pada waktunya, dan pengusaha agar tetap memberikan upah kepada pekerja tidak terlalu rendah sehingga pekerja mampu memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarganya.

(b) Memberikan waktu istirahat/cuti. Dimana jam istirahat harus diluar jam kerja, serta memberikan cuti tahunan kepada pekerja penjelasan menegnai waktu istirahat lebih jelasnya terdapat pada Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

(c) Kewajiban mengurus pekerja yang berdiam di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPerdata) serta memberikan jaminan sosial seperti Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

(d) Sebagaimana ketentuan Pasal 1602 a KUHPerdata yang bahwa majikan/pengusaha wajib membuat kontrak kerja yang dibawa isinya mengenai waktu kerja serta adanya keterangan hitam diatas putih.

Penjabaran di atas bahwasanya kewajiban pekerja merupakan hak pengusaha, dan kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja.

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

4. Sistem Pengupahan

Sistem upah mengupah atau biasa dikenal dengan kata sistem pembayaran upah atas suatu pekerjaan yang dilakukan merupakan bagaimana cara perusahaan atau pabrik biasanya memberikan upah kepada para buruh nya. Dalam suatu teori atau praktek, sistem ini ada beberapa macam[25] :

a) Sistem upah jangka waktu

Yakni upah yang diberikan kepada pekerja dengan waktu tertentu. Misalnya, upah yang diberikan secara harian, mingguan atau bulanan.

b) Sistem upah potongan

Tujuan dari upah potongan yakni apabila pekerjaan yang dihasilkan pekerja tidak memuaskan atau adanya kesalahan yang dilakukan pekerja maka upah yang diberikan secara waktu tertentu tersebut akan dipotong untuk mengganti.

c) Sistem upah permufakatan

Upah yang diberikan kepada kelompok kemudian upah tersebut dibagikan kepada anggota kelompoknya.

d) Sistem skala upah berubah

Upah yang bergantung pada hasil produksi dipasaran, apabila harga naik maka upah yang diterimanyapun akan besar, begitupun sebaliknya.

e) Sistem upah indeks

[25] Zainal asikin dkk, *Dasar-Dasar ...*,72-73.

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 yang diberikan berdasaarkan indeks kebutuhan hidup, yakni sesuai dengan tinggi rendahnya biaya penghidupan, walau tidak mempengaruhi nilai real dari upah.

f) Sistem pembagian keuntungan

Sistem ini biasa disebut dengan bonus apabila pihak perusahaan mendapatkan laba yang lebih di akhir tahun.

5. Asas Pengupahan

a) Hak menerima upah timbul waktu ikatan kerja dan pemutusan kerja.
b) Tidak diperbolehkan adanya *diskriminasi* upah antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama..
c) Pengusaha harus melakukan ketentuan upah waktu kerja.
d) Perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja melebihi waktu kerja maka wajib memberikan upah lembur.
e) Pada saat waktu libur pengusaha menyuruh pekerjanya tetap bekerja maka wajib membayar upah lembur.
f) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan minimum.
g) Gaji yang diberikan dilarang dibawah upah minimum.
h) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dimana upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
i) Denda berlaku apabila terjadi pelanggaran yang disengaja.
j) Perusahaan yang sengaja memperlambat pembayaran gaji dapat dikenakan denda sesuai presentase yang berlaku.

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

k) Perusahaan yang dinyatakan pailit berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

l) Sengaja pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun atau sejak timbulnya hak maka tuntutan pembayaran upah.

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

BAB III

DISPARITAS PENGUPAHAN PEKERJA TRAVEL HAJI UMRAH PT INDONESIA SUPER HOLIDAY SURABAYA

A. Profil PT. Indonesia Super Holiday

1. Sejarah

Perseroan Terbatas (PT) ialah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dan undang-undang ini serta peraturan pelaksanaanya[1].

PT Indonesia Super Holiday ini merupakan bidang usaha yang berjalan dalam jasa yakni biro perjalanan wisata yang menyelenggarakan perjalanan umrah dan haji. PT. Indonesia Super Holiday berjalan kurang lebih tujuh (7) tahun dengan satu (1) kantor pusat dan tiga (3) kantor cabang. PT. Indonesia Super Holiday merupakan biro umroh resmi dan berijin dengan memiliki beberapa legalitas seperti Surat Ijin Usaha Perdaganga (SIUP) Nomor :2621/2011, Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) dengan Nomor: 03.178.291.5-015.000, SPKP, Tanda Daftar Perusahaan (TDP) Nomor: 09.03.1.79.73894, dan memperoleh Tanda Daftar Usaha Pariwisata (TDUP) dengan Nomor : 16/Y.1.1/31.74.01/-1.85B.8/2018, kemudian Terdaftar di SK Menkumham Nomor : AHU-

[1] Setiawan Widagdo, *Kamus Hukum* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), 454.

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

516-48.AH.01.01.Tahun 2011, dan terdaftar di SK Kemenag RI D/491/2017.[2]

Dari tahun ke tahun, PT. Indonesia Super Holiday berusaha untuk memperbaiki serta mengembangkan secara bertahap pada semua bidang, baik dari sisi organisasi maupun produk usaha yang dimiliki. Sehingga, untuk menunjangnya pimpinan dan karyawan harus memiliki sifat *Integrity, Friendly,* dan *Professional* yakni *Integrity* artinya setiap personil dalam perusahaan memiliki kepribadian yang jujur dan tanggung jawab, *Friendly* artinya setiap personil dalam perusahaan memiliki keramahtamahan dan kepedulian sosial dalam pergaulan, *Professional* artinya personil dalam perusahaan memiliki kecakapan dan keterampilan dalam bekerja.

Banyak cabang dan agen yang tersebar di beberapa daerah, salah satunya yaitu di daerah Gayungsari Barat, yang beralamat di Gayungan Surabaya. PT. Indonesia Super Holiday (ISH) yang peneliti teliti merupakan Kantor Perwakilan Jatim, dan kantor ini khusus untuk melayani biro jasa Umroh dan / Haji Plus. PT. ISH Kantor Perwakilan Jatim lebih tepatnya di Gayungan Surabaya ini mulai didirikan pada tahun 2018 yang kantor awal berada di *City Of Tomorrow (CITO) Surabaya* dan kemudian pindah pada awal tahun 2019 di Gayungan Surabaya. Latar Belakang mendirikan PT. ISH di Surabaya yaitu mempermudah jamaah

[2] Web PT ISH, dari https://ish-indonesia-super-holiday-tour-umroh -dan-haji.business.site/, diakses pada tanggal 21 April 2020 pukul 11.23 WIB

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

dan agen yang berlokasi di Jawa Timur dalam mendaftar dan mengurusi ke administrasian mengenai umroh maupun haji plus. Adapun nama Direktur Utama di Kantor Perwakilan Jatim yaitu Moh. Ghufron.

2. Visi, Misi dan Motto

a. Visi

- Sebagai penyelenggaran umrah dan haji plus yang amanah, mengedepankan kenyamanan, dan menginplementasikan makna filosofis ritual umrah dan haji dalam kehidupan.

b. Misi

- Mengembangkan pelayanan umrah dan haji plus yang amanah, bertanggung jawab, dan memberi kepastian pada setiap jamaah.
- Mengembangkan pelayanan umrah dan haji plus dengan fasilitas pemondokan dan transportasi yang nyaman sesuai program.
- Mengembangkan pelayanan umrah dan haji plus yang nikmat sehingga jamaah mampu mengimplementasikan makna filosofis ritual umrah dan haji dalam praktek kehidupan sehari-hari.

c. Motto

Adapun motto dari perusahaan ini yaitu Hikmah, Nyaman dan Amanah. Arti Motto:

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

- Hikmah artinya memberikan pelayanan umrah dan haji plus yang memadukan antara aspek filosofis dalam ritual sehingga jamaah mampu menginplementasikan makna dalam praktek kehidupan sehari-hari.
- Nyaman artinya memberikan Pelayanan Umrah dan Haji plus dengan fasilitas pemondokan dan transportasi yang nyaman sesuai program yang dipilih oleh jamaah.
- Amanah artinya memberikan pelayanan Umrah dan Haji plus yang bertanggung jawab dan memberikan Kepastian pada setiap jamaah[3].

3. Ruang lingkup PT. Indonesia Super Holiday

Ruang lingkup pada PT. Indonesia Super Holiday merupakan bidang usaha dalam jasa yakni sebagai biro perjalanan wisata yang menyelenggarakan perjalanan umrah dan haji .

4. Perkembangan PT. Indonesia Super Holiday

PT. Indonesia Super Holiday merupakan Nature sebagai homo ludens yang selalu mendorong manusia untuk bermain-main dalam hidup yang akhirnya membentuk kebudayaan. Keinginan untuk bermain ini juga (dalam terjemahan bebas) mengajak manusia untuk menjelajahi dunia baru, tempat tempat baru dan pengalaman-pengalaman baru yang

[3] Web PT ISH, https://ish-indonesia-super-holiday-tour-umroh -dan-haji.business.site/, diakses pada tanggal 21 April 2020 pukul 11.23 WIB

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

memberikan kesenangan dan kepuasan hati. Sehingga pada akhirnya keinginan untuk menjelajah ini menjadi akar bagi tumbuh kembang industri tour & travel.

Kemunculan berbagai aplikasi sosial media sebagai sarana meyalurkan keinginan manusia untuk berbagi, berkomunikasi menularkan pengetahuan & pengalaman baru merupakan mainstream catalyst yang meningkatkan gairah untuk berwisata di kalangan masyarakat sehingga muncul gaya hidup baru, turisme, dengan berbagai kelasnya, dari backpacker hingga VIP class.

Bermunculannya destinasi wisata di seluruh penjuru dunia, dengan berbagai genre (budaya, natural landscape, showbiz) meyakinkan bahwa industri yang berbasis turisme ini tidak akan lekang oleh waktu. Ulas Pemilik PT. Indonesia Super Holiday pada masanya.

Pada bulan Oktober 2011, PT. Indonesia Super Holiday (ISH) lahir dari hiruk pikuk, gairah & kemeriahan industri pariwisata nasional. Perusahaan didirikan para founding fathers berangkat dari keinginan untuk mengambil peran dalam pertumbuhan industri pariwisata di tanah air. Dengan berjalannya waktu, perusahaan tour & travel tersebut memiliki beberapa produk, mulai dari *Ticketing, tour and travel wisata,* dan tour and travel umrah dan haji plus.

Dengan seiring nya waktu, perusahaan biro jasa pariwisata ini mengalami penurunan atau kesalahan dalam kepemimpinan. Pada tahun 2018, perusahaan ini hanya fokus pada bidang usaha jasa perjalanan wisata

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

di tour and travel yang menyelenggarakan perjalanan umrah dan haji plus hingga sekarang.

Adapun planning ke depan, PT. Indonesia Super Holiday inggin mendambahkan produk nya yaitu sebagai tikcketing corporate, eo corporate, biro umrah, biro haji plus, divisi wisata halal dunia, provider visa

5. Karyawan dan Waktu Kerja

Karyawan PT. Indonesia Super Holiday melakukan pekerjaan dengan waktu kerja selama satu (1) minggu dengan waktu libur selama satu (1) hari berdasarkan waktu kerja yang ditetapkan oleh pihak PT. Indonesia Super Holiday. Karyawan PT. Indonesia Super Holiday melakukan pekerjaan dengan waktu kerja selama Sembilan (9) jam dalam sehari mulai dari pukul 07.30 – 16.30 dikurangi waktu istirahat satu (1) jam.

Pekerja di PT. Indonesia Super Holiday memiliki banyak pekerja di berbagai daerah, wilayah, bahkan luar pulau jawa. Pada perusahaan yang menjalankan perjalanan biro jasa tour dan travel pasti memiliki cabang, agen beserta karyawanya. Akan tetapi, pada perusahaan yang berjalan pada jual beli jasa, hanya terikat dengan anak cabang atau ketua agen nya saja. Oleh karena itu, pekerja atau karyawan pada PT. Indonsia Super Holiday ini sangat banyak dan tak memungkinkan untuk disebutkan semua. Akan tetapi, pekerja atau karyawan di tempat yang saya teliti yang berlokasi di Gayungan Surabaya berjumlah 11 orang beserta pimpinannya.

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

Berikut ini adalah tabel daftar jumlah pekerja atau karyawan di PT. Indonesia Super Holiday yang berada di Jl. Mananggal III Surabaya.

Tabel 3.1
Tabel Daftar Jumlah Pekerja/Karyawan
di PT. Indonesia Super Holiday

No	Nama	Usia (tahun)	L/P	Bagian Pekerjaan
1.	Agung Eka	45	L	Komisaris
2.	Moh. Ghufron	43	L	Direktur Utama
3.	Dedy Zulkhaidar	41	L	Direktur I
4.	Chandra H.	41	L	Direktur II
5.	Agus Saik	45	L	Manager Operasional
6.	Gita Murniasih	29	P	Manager Keuangan
7.	Abdul Wadud	45	L	Manager Marketing
8.	Dyah Agustina	29	P	Administrasi
9.	Diana Rachmasari	22	P	Administrasi
10.	Mierza	25	L	Paspor & Visa
11.	Fauzi	35	L	Handling

Sumber : *Buku Proposal PT Indonesia Super Holiday*

Pada tabel 3.1 diata, dapat diketahui bahwasanya pekerja atau karyawan pada perusahaan tersebut dimana laki-laki terdapat 8 orang dan perempuan 3 orang, kebanyakan pekerja di PT. Indonesia Super Holiday ini laki-laki dikarenakan perusahaan ini berjalan dalam jasa biro perjalanan umrah dan haji plus, sehingga yang dilakukan tak memungkinkan untuk perempuan dengan di lakukan diluar lapangan, sehingga perempuan hanya dalam posisi ke-Administrasian.

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

Pembayaran upah di PT. Indonesia Super Holiday ini sesuai dengan kesepakatan bersama sesuai dengan perjanjian awal. Pekerja atau karyawan di PT. Indonesia Super Holiday ini kebanyakan mereka adalah yang berkecinambung di urusan travel umrah dan haji plus serta mereka yang sudah pernah mengurusi tentang administrasi. PT. Indonesia Super Holiday yang dibuat sebagai penelitian, merupakan biro jasa travel umroh dan haji plus yang baru pindah di lokasi Surabaya pada taahun 2018, sehingga pekerja nya pun masih sedikit sesuai keterangan di atas.

Keberadaan PT. Indonesia Super Holiday memberikan manfaat bagi masyarakat dan karyawan sekitar. Dengan memberikan peluang pekerjaan, maka akan mengurangi pengangggguran pada masyarakat, selain itu warga sekitar mampu mengenal dan mengetahui tentang travel umroh dan haji plus.

6. Produk PT. Indonesia Super Holiday

Produk merupakan pusat utama dalam setiap organisasi, yakni kegiatan yang bertanggung jawab dalam memajukan peluang perusahaan atau hal yang membedakan dari perusahaan lain. Produk merupakan hal pokok yang paling utama pada perusahaan. Mulai dari kemauan untuk memperoleh produk biasa hingga produk yang luar biasa, sehingga mampu menarik perhatian jamaah yang ingin beribadah ke tanah Suci Makkah. Produk tertentu membantu perusahaan untuk meningkatkan kemajuan serta keunggulan tertentu dalam menjalankan bisnis atau usaha travel umrah dan haji plus.

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

Pada perusahaan travel umroh dan haji plus ini, memiliki beberapa produk untuk meningkatkan usaha tersebut. Berikut beberapa produk yang dimiliki oleh travel umroh dan haji plus di PT. Indonesia Super Holiday yaitu :

a) Ticketing (Tiket Pesawat Domestik & Internasional, Tiket Kereta Api)
b) Voucher Hotel (Domestik & Internasional)
c) Tour Package (Tour Domestik & Internasional)
d) Travel Documents (Passport, Visa)
e) M.I.C.E (Meeting, Incentive, Convention, Exhibition)
f) Corporate Business Trip (Kerjasama Perjalanan Dinas Korporasi)
g) Umroh dan Haji devision
    - Umrah Package (Paket Bintang 3, 4, 5, VIP)
    - Umrah Ticketing (Garuda Indonesia, Saudi Airlines, Emirates, Etihad, Lion dll)
    - Umrah Visa
    - Land Arrangement (LA)
    - Haji Plus
    - Program Dana Talangan Umrah

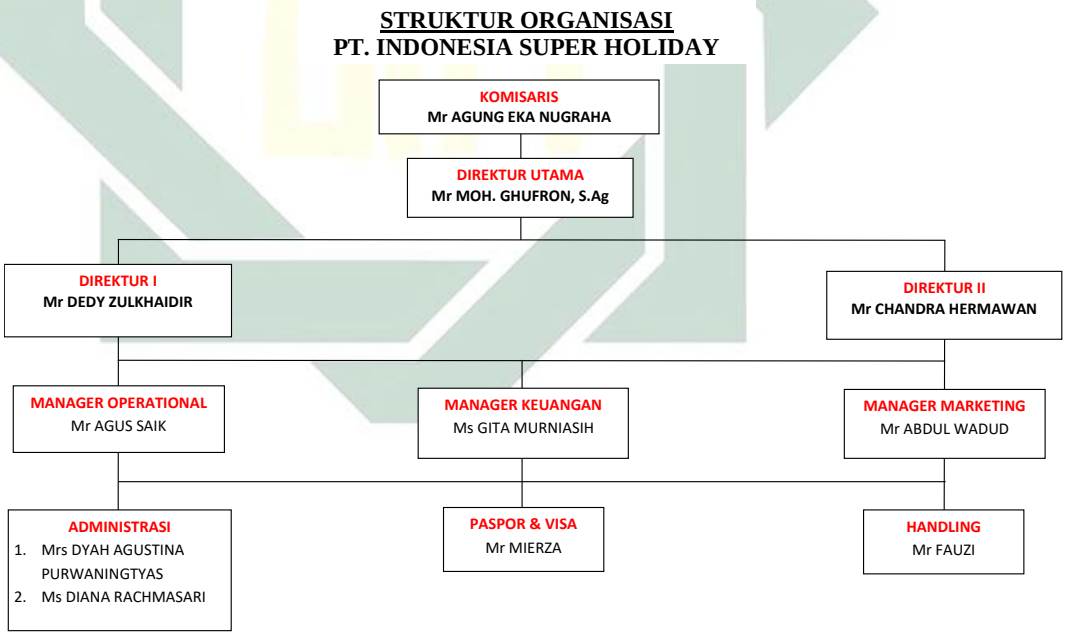
Dalam beberapa produk diatas, PT. Indoneisa Super Holiday yang berlokasi di Gayungan Surabaya lebih fokus dan mengembangkan di produk biro jasa Umroh dan Haji Plus. PT. Indonesia Super Holiday operasional jam kerja nya mulai pukul pagi dari jam 08.00 WIB hingga pukul 16.00 WIB, karyawan diberikan waktu istirahat pada siang hari

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

yakni jam 12.00 WIB untuk melaksanakan sholat dhuhur dan makan siang. Setelah itu, sekitar jam 13.00 WIB semua pekerja melanjutkan pekerjaannya kembali hingga jam pulang yakni jam 16.00 WIB. Akan tetapi, terkadang para pekerja lembur hingga malam apabila mendekati pemberangkatan ke tanah Suci Makkah untuk mengurusi ke Administrasian mulai dari ticketing, visa, perlengkatan, hingga pasport pemberangkatan[4].

B. Struktur organisasi CV

Gambar 3.1 Struktur Organisasi
PT. Indonesia Super Holiday



Sumber : *Buku Proposal PT Indonesia Super Holiday*

[4] Dokumen Presentasi PT ISH

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. Komisaris

   Tugas Komisaris yaitu Memimpin, mengawasi dan menyusun perencanaan kegiatan tekhnis, opersaional pelayanan calon jamaah Haji-UmrahTravel.

2. Direktur Utama

   Tugas Direktur Utama yaitu Sebagai Koordinator pelaksanaan program kerja PT. Indonesia Super Holiday.

3. Direktur I

   Tugas direktur I yaitu Sebagai Koordinator Tim di bidang marketing meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penjualan.

4. Direktur II

   Tugas direktur II yaitu Sebagai Koordinator dalam bidang kerja administrasi dan tata kelola keuangan perusahaan.

5. Manager Operasional

   Tugas manager operasional yaitu Mengkoordinasi persiapan serta pelayanan jamaah umroh dari proses pemberangkatan hingga kepulangan jamaah.

6. Manager Keuangan

   Tugas manager keuangan yaitu Merancang dan mengelola Keuangan Perusahaan.

7. Manager Marketing

   Tugas manager marketing yaitu Sebagai Tim penjualan dan pemasaran produk-produk PT. Indonesia Super Holiday.

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

8. Administrasi

Tugas administrasi yaitu Melaksanakan kegiatan pelayanan kantor, sesuai ketentuan yang belaku untuk mendukung kelancaran Operasaional Perusahaan. Mengimput data-data calon jamaah Haji dan Umrah serta mengecek kelengkapan dokumen pada saat registrasi dan mengerjakan segala bentuk laporan yang terkait pada Travel.

9. Paspor dan Visa

Tugas paspor dan visa yaitu Bertugas menyiapkan dokumen paspor dan visa pemberangkatan Jamaah.

10. Handling

Tugas handling yaitu Menkoordinasi segala proses keberangkatan dan kepulangan jamaah.

C. Praktik pengupahan

Praktik penggupahan maksudnya yaitu bagaimana pengusaha atau perusahaan memberikan upah kepada pihak pekerja atau karyawan. Dalam teori praktik upah atau sistem pemberian upah ini memiliki berbagai macam sistem pengupahan, namun pada PT Indonesia Super Holiday ini sesuai dengan Standard Kemenaker, dimana PT. ISH ini menerapkan sistem pengupahan sesuai dengan jangka waktu, yakni pemberian upah dilakukan setiap satu bulan sekali, pemberian upah satu bulan sekali telah disetuju oleh pihak karyawan dan pihak perusahaan.

Pemilik usaha biro jasa di PT ISH ini adalah seseorang yang memiliki hak penuh atas jasa umroh dan haji plus, dan pekerja di PT ISH adalah orang

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

yang melakukan pekerjaan untuk membantu dalam menyelesaikan administrasi maupun persiapan pemberangkatan umroh dan haji plus, dalam hal ini pekerjaan pegawai/karyawan yakni menginput data dalam administrasi untuk mempersiapkan pemberangkatan jamaah umroh dan haji plus sesuai dengan tupoksi nya serta hak dan kewajibanya..

Adapun point utama pada sistem pengupahan dalam kesepakatan perjanjian kontrak kerja dengan ketentuan syarat-syarat yakni sebagai berikut[5]:

1. Batas kontrak kerja atau masa kerja selama 3 (tiga) bulan disebut dengan masa percobaan dan pekerja berhak menerima gaji sebesar 80% dari gaji pegawai tetap. Apabila telah melewati masa percobaan berhak menerima gaji 100% dari ketentuan gaji pegawai tetap perusahaan.
2. Gaji sebesar Rp. 2.000.000 x 80% sejumlah Rp. 1.600.000 yang akan dibayarkan setiap akhir bulan atau paling lambat tanggal 5 pada bulan berikutnya.
3. Perlindungan Kesehatan yang pengelolaanya bekerjasama dengan BPJS Kesehatan dengan besar iuran 5% dari gaji pokok dengan rincian pembayaran 2% dibayarkan oleh pegawai lewat skema potong gaji dan 3% dibayar oleh perusahaan dari dana perusahaan.
4. Biaya yang timbul akibat dari perjanjian kontrak kerja ini dibebankan pada perusahaan dan selanjutnya dihitung sebagai biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

[5] PT Indonesia Super Holiday, Surat Kontrak 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

Setiap perusahaan pasti memiliki cara tersendiri dalam memberikan upah kepada karyawannya sesuai dengan kesepakatan antara mereka. Pada skripsi ini membahas bagaimana sistem upah yang sudah terstruktur.

Tabel 3.2
Table daftar upah karyawan berdasarkan masa kerja
PT Indonesia Super Holiday

No	Masa kerja	Bonus	Upah
1.	Masa Percobaan	-	1.600.000/bulan
2.	Pegawai Tetap	-	2.000.000/bulan
3.	Overtarget	1.000/jamaah	-

Penentuan upah pada PT ISH tidak ditentukan pada pendidikan terakhirnya, akan tetapi ditentukan pada masa kerja nya yakni apabila karyawan tersebut berada pada posisi masa percobaan selama tiga bulan, maka upah yang diterima sebesar RP. 1.600.000, dan apabila pekerja tersebut berada pada posisi pegawai tetap, maka upah pokok yang diterima sebesar Rp. 2.000.000. Pegawai tersebut akan mendapatkan bonus apabila melebihi target dalam satu (1) bulan, target satu bulan yaitu 150 jamaah, dan bonus yang diterima karyawan sebesar RP. 1000 setiap jamaah. Gaji atau upah yang diberikan PT ISH ini sesuai dengan standar Kemenaker. Yang mana PT ISH ini memiliki gaji pokok, bonus apabila melebihi target, dan jaminan kesehatan BPJS bagi karyawan[6].

[6] Gita Murniasih (Manager Keuangan), *Wawancara*, PT Indonesia Super Holiday Surabaya, 27 Maret 2020

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. Daftar nilai Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Timur tahun 2020 ditetapkan sebesar Rp1.768.777 (Rp1,7 juta). Besaran UMP Jatim 2020 tersebut diumumkan oleh Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa pada 1 November 2019. Pada 20 November 2019, Khofifah meneken Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Jawa Timur Tahun 2020. UMK Jawa Timur 2020 tertinggi di Kota Surabaya, yakni senilai Rp4.200.479 (Rp4,2 juta). Sementara UMK Jatim 2020 terendah senilai Rp1.913.321, yang berlaku di delapan kabupaten.[7].

Berbeda dengan tahun sebelumnya, kenaikan tersebut lebih tinggi dari tahun 2019, 2018 dan 2017. Sebagaimana data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, UMP Jatim tahun 2019 adalah Rp 1.630.059,05. Sedangkan tahun 2018 lalu UMP ditetapkan sebesar Rp 1.508.894,05. Lalu, tahun 2017 ditetapkan sebesar Rp 1.388.000[8].

Tabel 3.3
Table daftar Nilai UMK Jatim 2020

No	Nama	Jumlah
1	Kota Surabaya	Rp. 4.200.479
2	Kabupaten Gresik	Rp. 4.197.030
3	Kabupaten Sidoarjo	Rp. 4.193.581
4	Kabupaten Pasuruan	Rp. 4.190.133
5	Kabupaten Mojokerto	Rp. 4.179.787

[7] Addi M Idhom, "Tirto.id Daftar UMK 2020 Jawa Timur, Jawa Tengah, Banten, DIY & DKI Jakarta", https://tirto.id/daftar-umk-2020-jawa-timur-jawa-tengah-banten-diy-dki-jakarta-el7b, diakses pada tanggal 09 Februari 2021 pukul 11.20 WIB.
[8] Suci Bangun Dwi, "Tribunnews.com UMP 2020 Jawa Timur Naik 8,51%, Lebih Tinggi Rp 138 ribu dari Tahun Sebelumnya", https://www.tribunnews.com/regional/2019/10/31/ump-2020-jawa-timur-naik-851-lebih-tinggi-dari-tahun-sebelumnya-ini-besarannya, diakses pada tanggal 09 Februari 2021 pukul 11.16 WIB.

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	Kabupaten Malang	Rp. 3.018.530
7	Kota Malang	Rp. 2.895.502
8	Kota Batu	Rp. 2.794.800
9	Kota Pasuruan	Rp. 2.794.801
10	Kabupaten Jombang	Rp. 2.654.095
11	Kabupaten Tuban	Rp. 2.532.234
12	Kabupaten Probolinggo	Rp. 2.503.265
13	Kota Mojokerto	Rp. 2.456.302
14	Kabupaten Lamongan	Rp. 2.423.724
15	Kabupaten Jember	Rp. 2.355.662
16	Kota Probolinggo	Rp. 2.319.796
17	Kabupaten Banyuwangi	Rp. 2.314.278
18	Kota Kediri	Rp. 2.060.925
19	Kabupaten Bojonegoro	Rp. 2.016.780
20	Kabupaten Kediri	Rp. 2.008.504
21	Kabupaten Lumajang	Rp. 1.982.295
22	Kabupaten Tulungagung	Rp. 1.958.844
23	Kabupaten Bondowoso	Rp. 1.954.705
24	Kabupaten Bangkalan	Rp. 1.954.705
25	Kabupaten Nganjuk	Rp. 1.954.705
26	Kabupaten Blitar	Rp. 1.954.705
27	Kabupaten Sumenep	Rp. 1.954.705
28	Kota Madiun	Rp. 1.954.705
29	Kota Blitar	Rp. 1.954.635
30	Kabupaten Sampang	Rp. 1.913.321
31	Kabupaten Situbondo	Rp. 1.913.321
32	Kabupaten Pamekasan	Rp. 1.913.321
33	Kabupaten Madiun	Rp. 1.913.321
34	Kabupaten Ngawi	Rp. 1.913.321
35	Kabupaten Ponorogo	Rp. 1.913.321
36	Kabupaten Pacitan	Rp. 1.913.321
37	Kabupaten Trenggalek	Rp. 1.913.321
38	Kabupaten Magetan	Rp. 1.913.321

Dengan demikian Upah minimum Provinsi (UMP) sebesar Rp1.768.777, seangkan Upah Minimum Kabupaten/Kota tertinggi sebesar Rp4.200.479 dan tersendah sebesar Rp1.913.321. Akan tetapi, pada perusahaan Indonesia Super Holiday ini memberikan upah kepada karyawanya sebesar Rp. 1.600.000 pada masa percobaan selama tiga bulan, dan Rp. 2.000.000 apabila sudah menjadi pegawai tetap.

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 yang diberikan perusahaan apabila dilihat dari sudut pandang UMP, upah tersebut sudah melebihi dari ketentuan kemenaker yang telah ditentukan. Namun, jika dilihat dari UMK maka hal tersebut sangat jauh dari ketentuan UMK.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, pekerja atau karyawan harus melakukan tahap masa percobaan, dimana masa percobaan *(training)* ini dilakukan selama enam (6) bulan dengan diberi upah 80% dari gaji pokoknya. Dalam perjanjian kerja belum ada mengenai uang lembur dan tunjangan, akan tetapi pekerja akan mendapatkan bonus apabila melebihi target jamaah[9].

Menurut narasumber kedua yang peneliti wawancarai, upah yang diterima jauh dari UMR Kota/Kabupaten Surabaya. *"Dalam kontrak kerja ada jaminan kesehatan BPJS, cuman belum terealisasi sampek sekarang, lembur belum ada perhitunganya jadi dianggap sebagai loyalitas, harapanya sih bisa dibayar dan dihitung perjamnya"* ujar Diyah[10]. Para pekerja menyadari jika pemberian upah yang jauh dari UMR karena PT ISH masih baru dan berkembang di Surabaya, akan tetapi upah tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk karyawan yang sudah berkeluarga.

[9] Mierza (Paspor&Visa), *Wawancara*, PT Indonesia Super Holiday Surabaya, 12 April 2020
[10] Diana Rachmasari (Admin Siskopatuh), *Wawancara*, PT Indonesia Super Holiday Surabaya , 12 april 2020

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

ANALISI HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TERHADAP DISPARITAS PENGUPAHAN PEKERJA TRAVEL HAJI UMRAH PT INDONESIA SUPER HOLIDAY SURABAYA

A. Analisis Pertimbangan Pekerja Menerima atau Menyetujui Disparitas Penggupahan

Setiap pekerjaan yang dilakukan karena mempertimbangkan dan mengharapkan uang atau upah dinamakan dengan kerja. Upah merupakan suatu hal yang menjadi utama dalam dunia ketenagakerjaan, seperti pekerja sebagai penerima upah, pengusaha sebagai pihak yang membayar upah, dan pimpinan pusat atau pemerintahan mengatur dalam aturan Undang-Undang serta menetapkan ketetapan upah. Dalam menetapkan penentuan upah yang diterima oleh pekerja atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan menurut persetujuan atau perundang-undangan yang dibayarkan sesuai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, maka harus mencerminkan keadilan dalam menetapkan upah, karena upah merupakan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dalam sehari-harinya[1].

Disparitas upah merupakan dua kepentingan yang dilakukan atas sesuatu hal yang dipertimbangkan guna mencapainya keadilan tanpa ada yang di rugikan sesuai dengan hukum yang ada[2], dikarenakan ada suatu perbedaan

[1] Muhammad Sharif, *Sistem Ekonomi ...,* 185.
[2] Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak* (Jawa Barat : Lembar Langit Indonesia, 2014), 36.

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

mengenai upah yang diberikan oleh pihak pengusaha dengan perjanjian kontrak kerja serta jauh dari kesenjangan yang berdasarkan skala dan struktur yang ada di peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yakni dilihat dari golongang, jabatan, masa kerja, pendidikan terakhir yang ditempuh dan lain sebagainya, selain itu tidak adanya tujangan ataupun upah lembur yang diberikan kepada pekerja atas hasil kerjanya.

Suatu hal yang wajar apabila pekerja mengharapkan upah sesuai dengan ketentuan undang-undang yang ada, karena upah merupakan harga yang harus dibayarkan atas tenaganya dalam melakukan suatu pekerjaan karena bekerja bertujuan untuk mencari uang. Akan tetapi jika upah yang diterima oleh pekerja jauh dari ketetapan undang-undang yakni jauh dari Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) yang dilakukan oleh pihak perusahaan atau adanya sesuatu kesepakatan yang tidak terjadi dalam suau perjanjian oleh perusahaan atau pekerja, maka hal tersebut menyalahi aturan undang-undang yang ada, kejadian tersebut pasti pernah terjadi dan dialami oleh seseorang dimana saja berada, dan pernah dilakukan diperusahaan yang lainnya. Dan pasti adanya suatu sebab dimana perusahaan melakukan disparitas pengupahan terhadap pekerja.

Pertimbangan pekerja dalam menerima atau menyetujui disparitas penggupahan di PT Indonesia Super Holiday dikarenakan :

Pihak pekerja menyetujui ada nya disparitas pengupahan karena pihak pekerja menyadari bahwa PT ISH merupakan travel yang baru berkembang di Surabaya sehingga upah nya jauh dari UMK Kota/Kabupaten Surabaya.

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

Selain itu pihak karyawan merasa upah yang mereka terima sudah sesuai karena beban pekerjaannya tidak terlalu berat dan tidak beresiko apabila pemberangkatanya tidak mepet, begitupun sebaliknya apabila pemberangkatanya melebihi target secara bersamaan maka sibuk untuk menyelesaikanya hingga lembur. Walaupun mereka menyadari bahwa upah yang mereka terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi karyawan yang sudah berkeluarga dan untuk karyawan yang masih *single* hanya cukup untuk dirinya sendiri.

Pihak pekerja terikat dengan perusahaan sesuai dengan kontrak kerja yang mereka sepakati antara dua belah pihak secara tertulis, yang berisi mengenai tupoksi pekerjaan, hak dan kewajiban pekerja, serta mengenai upah yang akan mereka dapatkan, dan jaminan kesehatan BPJS. Pekerja melakukan *training* atau masa percobaan sesuai isi kontrak secara tertulis selama 3 bulan, namun pada kenyataanya perusahaan melakukan masa percobaan kepada pekerja selama enam (6) bulan dengan menerima upah 80 % dari upah pokok yakni Rp. 1.600.000 secara kotor, dan ada pemotongan untuk jaminan kesehatan sebesar 2 %, sehingga upah yang pekerja dapat secara bersih yakni Rp. 1.500.000 dan upah pokok sebesar Rp. 2.000.000.

Hal tersebut, sudah menyalahi aturan yang telah disepakati dalam kontrak kerja, dimana masa percobaan yang seharusnya dilaksanakan selama 3 bulan akan tetapi dalam praktiknya dilakukan selama 6 bulan. Selain itu, dalam perjanjian kerja belum ada mengenai uang lembur dan tunjangan, akan

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

tetapi pekerja akan mendapatkan bonus apabila melebihi target jamaah sebesar Rp. 1000/jamaah.

Menurut narasumber yang peneliti wawancarai, mereka menyadari bahwa upah yang diterima jauh dari UMR Kota/Kabupaten Surabaya, akan tetapi mereka juga kecewa bahwasanya dalam perjanjian ada yang belum dilaksanakan *"Dalam kontrak kerja ada jaminan kesehatan BPJS, cuman belum terealisasi sampek sekarang, lembur belum ada perhitunganya jadi dianggap sebagai loyalitas, harapanya sih bisa dibayar dan dihitung perjamnya"* ujar Diyah. Para pekerja menyadari jika pemberian upah yang jauh dari UMR karena PT ISH masih baru dan berkembang di Surabaya.

Seharusnya, perusahaan berusaha untuk memberikan upah sebagaimana mestinya sehingga mampu menjamin dan meningkatkan kesejahteraan karyawan sesuai dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang berlaku.

Jika dilihat dari praktik yang ada dilapangan, penetapan upah mengupah yang dilakukan oleh pihak perusahaan masih perlu diperhatikan kesesuaiannya dengan undang-undang yang ada. Tertera jelas dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 88 ayat satu (1) menjelaskan bahwa "*setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*", dan ayat tiga (3) berbunyi "*kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana yang dimaksud meliputi:*"[3] :

[3] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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

1. Upah minimun
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya.
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
6. Bentuk dan cara pembayaran upah.
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Apabila ditinjau dari Undang-Undang diatas, maka hubungan antara teori dengan praktik dalam sistem pembayaran upah di PT ISH terdapat kesenjangan yakni upah yang diberikan kepada karyawan dibawah upah minimum. Pasal 88 ayat tiga (3) telah jelas bahwasanya dalam pasal tersebut penentuan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten kota. Jika di dalam suatu kabupaten atau kota sudah memiliki Upah Minimum Kota (UMK) yang jumlahnya harus lebih besar dari Upah Minimum Provinsi (UMP) maka yang berlaku adalah ketentuan UMK. Ketentuan UMK maupun UMP berlaku untuk semua perusahaan, jika perusahaan tidak mampu

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

membayar sesuai dengan UMK atau UMP maka pengusaha bisa mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum[4].

Namun kenyataannya, pihak perusahaan tidak melakukan penangguhan, karena sudah terjadi kesepakatan dan saling mengetahui antara pihak pekerja dan pemberi kerja dalam melakukan disparitas upah tersebut, dikarenakan pihak pekerja sadar bahwa pihak perusahaan baru saja berkembang di Surabaya selama dua tahun.

Penjelasan mengenai ketentuan pengaturan upah dijelaskan dalam pasal 91 yaitu[5] :

(1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam pasal 92 dijelaskan mengenai struktur dan skala upah yaitu :

[4] Atenda, "Pengertian dan Perbedaan UMR UMP UMK", https://www.atenda.id/berita/ , diakses pada tangga 23 April 2020 pukul 12.05 WIB.
[5] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 91 Tentang Ketenagakerjaan,

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

(1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

(2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

(3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Namun dalam praktiknya, pihak perusahaan tidak memperhatikan berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, Pendidikan, dan kompetensi, hanya saja struktur dan skala upah dilihat dari masa kerja nya saja, dikarenakan tugas karyawan hanya menginput data saja, seharusnya pihak perusahaan memperhatikan skala dan struktur upah dalam menentukan upah untuk setiap pekerja.

Bukan hanya itu saja, upah lembur yang seharusnya diberikan sesuai jam dan waktu kerjanya, itu tidak diterapkan dalam perusahaan tersebut, sehingga lembur dianggap sebagai loyalitas, seharusnya pihak perusahaan memberikan upah lembur terhadap pekerja, dengan begitu dapat meningkatkan kesejahteraan buruh beserta keluarganya.

Dalam UU No.13 Tahun 2003 pasal 99 menjelaskan bahwa :

(1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga 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

(2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pihak perusahaan sudah memberikan jaminan sosial berupa kesehatan yakni BPJS, dimana sesuai dengan kesepakatan atau kontrak kerja yang dibuat antara pihak pekerja dan pemberi pekerja. Akan tetapi sampai saat ini belum terealisasi mengenai perjanjian tersebut, maka hal tersebut harus dipertanggung jawabkan oleh pihak perusahaan, apabila tidak maka sanksi hukum berlaku karena adanya wanprestasi dalam sebuah kesepakatan perjanjian.

Sebagai seorang pekerja maka suda wajibnya untuk menuntaskan pekerjaanya sesuai dengan perjanjian pada kontrak kerja. Dalam KUHPerdata pasal 1603b menjelaskan bahwa :

> "*Seorang pekerja diwajibkan mentaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan, yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama si majikan didalam batas-batas aturan-aturan undang-undang atau perjanjian maupun reglemen atau itu tidak ada menurut kebiasaan*"[6].

Sebagaimana mestinya perusahaan akan melakukan uji percobaan atau masa *training* dalam penerimaan pekerja baru, pada pasal 60 yang berbunyi :

> "*(1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku*"[7].

[6] KUHPerdata pasal 1603b, 2014
[7] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 60 Tentang Ketenagakerjaan

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

Berdasarkan fakta diatas, terdapat perbedaan waktu yang terlalu lama dalam penerapanya dengan upah yang diberikan dibawah minimun, oleh sebab itu perlu adanya perubahan pada perusahaan dalam menerapkan masa percobaan, sehingga salah satu diantara mereka tidak ada yang dirugikan dan timbul keadilan antara satu sama lain.

Dari sumber data-data diatas, maka penulis dapat menganalisa bahwasanya penulis merasa banyak kesenjangan yang harus diperbaiki, mulai dari pemberian upah baik ditinjau dari struktur dan skala upah, upah lembur kerja, kesenjangan sosial kesehatan, dan lamanya masa percobaan kerja. Akan tetapi semua itu sesuai dengan kesepatan bersama atas terjadinya disparitas upah dengan alasan yang sudah dijelaskan diatas, dan perjanjian kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 52 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi[8]:

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
   a. kesepakatan kedua belah pihak;
   b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
   c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
   d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

[8] UU No 13 Tahun 2003 Pasal 52

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) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

(3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Jika dilihat dari pasal 52 dalam perjanjian kerja, maka perjanjian tersebut adalah SAH sesuai dengan undang-undang yang berlaku baik secara kekeluargaan maupun secara peraturan, akan tetapi perusahaan memiliki kesenjangan dalam penentuan upah dan penerapanya. Seharusnya, perusahaan melihat keadaan dari pekerja dan perusahaan agar tidak terjadi kesenjangan sehingga mampu menerapkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya tanpa adanya unsur ketidak adilan.

B. Analisis Hukum Islam terhadap Disparitas Pengupahan Pekerja Travel Haji Umrah PT Indonesia Super Holiday

Berdasarkan etimologi al-*Ijarāh* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti al-*Iwadh/*penggantian. Oleh karena itu, *ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *al*-Ajru / upah[9]. Upah atau gaji merupakan tujuan utama dalam bekerja. Upah menurut *fiqh muamalah* disebut dengan istilah *Ujrāh*, *Ujrāh* tidak dapat dipisahkan dari *Ijarāh* karena *Ujrāh* termasuk bagian dari *Ijarāh*. Dalam suatu pekerjaan ada yang dinamakan dengan ikatan perjanjian, pada

[9] Abdul Rahman dkk, *Fiqih Muamalat* (Jakarta : Kencana, 2012), 285

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

persepsi *Ijarāh* sudah menenrangkan bahwasanya Islam telah memerintahkan harus terjalin suatu perjanjian sebelum melakukan pekerjaan, dan didalam perjanjian tersebut harus terdapat rukun dan syarat *Ujrāh*. Islam sendiripun, suatu akad dinyatakan sah apabila memenuhi rukun dan syarat-syaratnya :

1. Aqid (Orang yang berakad)

   Terdiri dari *Mu'ajir* (pemberi pekerjaan) dan *Musta'jir* (orang yang bekerja). Dimana kedua pihak tersebut harus memenuhi syarat yakni mumayiz, baligh, saling merelakan, dan cakap[10].

2. Shighat Akad atau Ijab Qabul

   Ucapan ijab dan qobul yang dilakukan secara jelas dan terbuka sehingga saling memahami dan mengerti antara kedua belah pihak[11].

3. Upah atau imbalan

   Sejumlah uang yang dibayarkan dimana besar upah tersebut yang diberikan harus saling mengetahui. Dalam Qs. An- Nahl ayat 90 menjelaskan tentang upah yakni:

   ۞ إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُ بِٱلۡعَدۡلِ وَٱلۡإِحۡسَٰنِ وَإِيتَآيِٕ ذِي ٱلۡقُرۡبَىٰ
   وَيَنۡهَىٰ عَنِ ٱلۡفَحۡشَآءِ وَٱلۡمُنكَرِ وَٱلۡبَغۡيِۚ يَعِظُكُمۡ لَعَلَّكُمۡ تَذَكَّرُونَ ٩٠

   Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran."[12]

---

[10] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010), 117
[11] Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah* …, 46-51.
[12] Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahanya* (Jakarta: Sygma, 2010), .277

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. Adanya kemanfaatan dan kerelaan antara pihak pekerja dan pemberi kerja yang melaksanakan akad. Firman Allah dalam surat An-Nisa' ayat 29:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُوٓاْ أَمۡوَٰلَكُم بَيۡنَكُم بِٱلۡبَٰطِلِ إِلَّآ أَن
تَكُونَ تِجَٰرَةً عَن تَرَاضٖ مِّنكُمۡۚ وَلَا تَقۡتُلُوٓاْ أَنفُسَكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُمۡ
رَحِيمٗا ٢٩

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kami saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu"[13]

Mengenai syarat-syarat upah yaitu :

1. Upah jelas
2. Upah dibayarkan tepat waktu
3. Upah dapat dimanfaatkan
4. Upah harus sesuai dengan kontrak kerja
5. Halal
6. Apabila upah digantikan dnegan barang yang lain, maka tidak boleh rusak atau cacat

Menurut perspektif *Ijarāh* yang telah dijelaskan diatas, bahwasanya perjanjian kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha di PT ISH sudah memenuhi syarat dan rukun yang ada, sehingga perjanjian tersebut sah menurut perspektif hukum Islam. Upah yang diberikan harus sesuai dan berharga. Upah dalam sudut pandang Islam yang diberikan ke pekerja harus jelas, layak dan ada serta hasil dari jerih payah nya sendiri karena telah

[13] Departemen Agama RI, *Al-Quran dan* ..., 83.

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

melakukan pekerjaanya sesuai dengan tugasnya masing masing. Upah selain bermanfaat di dunia yang mampu mencukupi kehidupanya, upah juga memiliki manfaat tersendiri di akhirat yakni berupa bentuk imbalan pahala, sebagaimana Rasulullah bersabda dalam hadist yang diriwayatkan oleh Malik yaitu:

وَحَدَّ ثَنِي مَالِكِ عَنْ عَمْهِ أَبِي سُهَيْلِ بْنِ مَا لِكِ عَنْ أَبِيْهِ أَنْهُ سَمِعَ عُثْمَانَ بْنَ عَفَّانَ وَهُوَ يَخْطُبُ وَهُو يَقُولُ لاَ تُكلفُو لأمَةَ غَيرَ ذَاتِ الصَّنْعَة الكسْبَ فاَنَّكُمْ مَتىَ كَلَّفتُمُوهاَ ذَلكَ كسْبَت بِفَرجِهاَ وَ لاَ تُكلفُو الصَّغِيرَ الكسْبَ فاَنْهُ اشذاَ لَم يَحشدء سَرَقَ وَعِفُّوا إذْ اَعَفَّكُمْ الله و عَلضيكُمْ مِنْ المِطَا عِمِبِمَا طَابَ مِنْهَا

Artinya: "Telah menceritakan kepadaku Malik dari pamannya Abu Suhail bin Malik dari Ayahnya Bahwasanya ia mendengar Utsman bin Affan berkhutbah seraya mengatakan; "Janganlah kalian bebani budak wanita yang tidak punya keahlian untuk bekerja, jika kalian membebaninya maka dia akan bekerja dengan kemaluannya. Janganlah kalian membebani anak kecil untuk bekerja, karena jika dia tidak mendapatkannya maka ia akan mencuri. Jagalah kehormatan, niscaya Allah akan menjaga kehormatan kalian, dan makanlah dengan makanan yang baik[14].

Hadist diatas dapat dinyatakan bahwa upah minimum merupakan upah yang memungkinkan seseorang pekerja untuk memperoleh makanan dan pakaian yang baik dan layak dalam jumlah yang cukup untuk dirinya dan keluarganya tanpa harus bekerja dengan keras. Akan tetapi, pada praktiknya upah yang diberikan pihak perusahaan jauh dari upah minimum

[14]Malik bin Anas Abdullah al-Ashbahi, "*Al-Muwwatho' Al-Imam Malik"* (Beirut : al Fikr,tth), juz ke-2 , hal. 63 no.1553

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

kota/kabupaten, sehingga kelayakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari tidak cukup apabila sudah berkeluarga.

Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja dalam sebuah pekerjaan. Oleh karena itu, agar mampu memenuhi dan mensejahterakan hidup pekerja dan keluargnya maka Islam memberi pedoman kepada para pihak yang memperkerjakan orang lain yakni sesuai dengan prinsip pengupahan dalam Islam, agar mampu menyelesaikan dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak sehingga tidak ada yang dirugikan salah satunya yaitu[15] :

1. Prinsip keadilan

   Adil merupakan prinsip yang harus diterapkan dalam prinsip pengupahan. Seperti halnya firman Allah dalam QS. Al-Maidah ayat 8:

   ٱعۡدِلُواْ هُوَ أَقۡرَبُ لِلتَّقۡوَىٰ

   Artinya: “Berlaku adillah, karena adil itu lebih kepada taqwa”

   Dalam prinsip keadilan ini, adil dikategorikan menjadi dua yaitu[16] :

   a) Adil yang berarti jelas dan transparan.

      Dimana sebelum memulai pekerjaan, maka pekerja atau buru dijelaskan terlebih dahulu berapa upah yang diterima dan pekerjaan apa yang dilakukanya. Dimana penjelasan tersebut mengenai pekerjaannya apa, berapa jam mereka bekerja, serta berapa besar upah yang diterima, dan sebagainya.

[15] Hendy dan Muhammad Nurul, “Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing”, *Jurnal STES Islamic Village Tanggerang*, Vol. 7 Np, 1 (April, 2016), 13-14.
[16] Didin Hafidhuddin, *Sistem Penggajian Islami* (Jakarta:Raih Asa Sukses, 2008), 30.

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) Adil berarti proporsional

Yakni upah yang diberikan harus sesuai dengan berat pekerjaan tersebut, dan sebanding dengan usaha kerasnya. Sebagaimana firman Allah pada Qs. Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوا۟ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan"

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya para pekerja diberikan imbalan menurut dengan berat pekerjaan tersebut. Maksudnya yaitu upah diberikan sama apabila pekerjaan yang dilakukan sama dan beratnya pun sama baik berat pekerjaannya maupun lamanya waktu bekerja, begitupu sebaliknya apabila berbeda maka upah yang diberikan juga harus berbeda. Selain itu, sebagai seorang pekerja maka karyawan atau pekerja harus menjalakan tugasnya sebaik mungkin dan sesuai kewajiban serta amanah yang diterimanya, begitu juga dengan pihak perusahaan atau majikan harus berkewajiban memberikan upah kepada pekerja atas apa yang telah dikerjakannya sesuai perjanjian yang telah disepakati diawal, sehingga tidak ada yang dirugikan satu sama lainnya.

2. Prinsip kelayakan

Jika adil berbicara mengenai kenyataan, transparan dan setaraf yang dilihat dari beban pekerjaanya. Maka prinsip kelayakan yang dimaksud

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

dalam prinsip ini yaitu layak yang bermakna cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Adapun kelayakan dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu :

a) Layak berarti cukup sandang, pangan, dan papan

Maksud dari cukup sandang, pangan, dan papan yaitu upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan dasar tersebut bagi pekerja dan keluarganya. Dari hadist yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah Saw bersabda :

هُمْ إِخْوَا نُكُمْ جَعَلَهُمُ الله تُحْتَ أَيْدِكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَالْبِسُوهُمْ تَلْبِسُوْنَ وَلَاتُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَفْتُمُو هُمْ فَأَعِيْنُوْ هُمْ

"Mereka (para budak) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmua. Sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya sendiri dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya sendiri dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangant berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka mengerjakannya.(HR. Muslim)"

Dalam hadist tersebut, mengingatkan kita bahwasanya memperhatikan karyawan diluar pekerjaan adalah tanggung jawab sebagai pihak majikan, namun kenyataannya hal tersebut jarang dilakukan saat ini.

b) Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Dalam firman Allah QS. Asy-Syua'ra ayat 183 yakni :

وَلَا تَبۡخَسُواْ ٱلنَّاسَ أَشۡيَآءَهُمۡ وَلَا تَعۡثَوۡاْ فِي ٱلۡأَرۡضِ مُفۡسِدِينَ ١٨٣

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 : "Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan"

Ayat diatas menjelaskan bahwa, kesejahteraan dan saling menguntungkan adalah hal yang dilakukan dalam perjanjian, janganlah seseorang merugikan salah satu pihak dengan memotong hak-hak yang seharusnya mereka peroleh. Dalam pengertian sederhana yakni, hak-hak pada upah yakni jangan memperkerjakan seseorang dengan upah yang diberikan dibawah upah biasanya diperoleh, baik upah pokoknya maupun upah lemburnya. Sehingga hubungan antara pekerja dan perusahaan tidak hanya sebatas hubungan formal saja, melainkan bagian dari keluarga perusahaan tersebut.

Prinsip tersebut terangkum dalam sebuah hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Ibu Majah dari Ibn Umar[17]:

أَعْطُوالاَجِيرَهُقَبْلَ اَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : "*Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya"*

Majikan atau pihak perusahaan wajib memberikan upah kepada pekerja, setelah pekerja telah usai menjalankan tugasnya yakni pekerjaanya dan apabila pekerja melakukan jam tambahan kerja atau biasa disebut dengan jam lembur kerja, maka pekerja juga berhak untuk mendapatkan upah lemburnya, dan tunjangan, selain itu karyawan juga berhak mendapatkan jaminan kesehatan, karena kesehatan karyawan hal yang utama yang harus

[17] Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah ...,* 124.

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

diperhatikan dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, Islam mewajibkan untuk memperhatikan kesehatan, karena kesehatan hal yang sangat penting dalam kelancaran menjalankan aktivitas kehidupan. Jika hal tersebut tidak terjadi, maka termasuk kelalaian, dan apabila kontrak kerjapun dilanggar maka dapat bertentangan dengan prinsip keadilan dan kelayakan dalam Islam. Selain ketepatan pengupahan, keadilan juga dilihat dari kesetarafan tingat pekerjaan dengan jumlah upah yang diterimanya. Sehingga upah yang diterima haruslah cukup dari segi kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, dan papan

Dengan melihat proporsional tingkat pekerjaan dapat menimbulkan suatu keadilan, sehingga dapat menimbulkan kesejahteraan pada pekerja atau karyawan. Dengan begitu, adanya perbedaan pemberian upah besar kecilnya kepada karyawan yang dilihat dari tingkat kesulitan pekerjaanya, bakat dalam pekerja, dan lain sebagainya, hal tersebut sudah sesuai dengan firman Allah Swt dalam Qs. an-Nisa' ayat 32 :

وَلَا تَتَمَنَّوْا۟ مَا فَضَّلَ ٱللَّهُ بِهِۦ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۚ لِّلرِّجَالِ
نَصِيبٌ مِّمَّا ٱكْتَسَبُوا۟ ۖ وَلِلنِّسَآءِ نَصِيبٌ مِّمَّا ٱكْتَسَبْنَ ۚ وَسْـَٔلُوا۟ ٱللَّهَ مِن
فَضْلِهِۦٓ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَىْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya : "Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu".[18]

[18] Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahanya* (Jakarta: Sygma, 2010), 83

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

Dalam hadistnya, rasulullah bersabda :

> ‘Dari Abu Said al-Khudri bahwa Rasulullah SAW berkata: “Barangsiapa yang menyewa seseorang, maka hendaklah ia menyebutkan kepadanya berupa upahnya.” (H.R. Abdul Razaq dalam hadis yang munqathi’ (terputus sanadnya) hadis maushul (bersambung sanadnya) menurut Baihaqi dari jalur Abu Hanifah’[19]

Penjelasan Al-Quran dan hadist diatas bahwasanya pengusaha harus memberikan upah sesuai dengan kontrak kerja, dimana kejelasan dalam bukti pada penentuan pemberian upah harus di sesuaikan berdasarkan keunggulan, kemampuan dan bakat serta tanggungjawab seorang pekerja, sehingga perusahaan harus memberikan upah sesuai dengan pekerjaan atas jasa yang telah diberikanya agar upah yang diberikanya tidak terlalu rendah sehingga mengakibatkan mereka tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja, begitupuun sebaliknya juga tidak terlalu tinggi memberikan upah kepada karyawanhingga mengakibatkan pengusaha kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu.

Upah atau *Ujrāh* menurut prinsip Islam sangat menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Dimana tenaga kerja mampu melindungi hak-haknya, sehingga upah yang mereka terima tidak rendah dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Apabila yang terjadi sebaliknya, maka hal tersebut sangat bertentangan degan pandangan Islam karena syarat upah dalam Islam yakni keadilan. Adil tidak hanya dilihat dari sisi tenaga kerja (musta’jir*)*, tetapi juga dari sisi majikan (*ajir).* Oleh karena itu, Islam tidak membenarkan penetapan upah yang hanya memperhatikan tenaga kerja

[19] Suqiyah Musafa’ah, *Hadith Hukum …*,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

yakni hanya untuk mensejahterakan tenaga kerja semata, disisilain pihak majikan juga diperhatikan kesejahteraanya.

Dalam hal ini, disparitas pengupahan yang dilakukan oleh pihak karyawan dan perusahaan PT Indonesia Super Holiday diperbolehkan. Karena Islam sangat menjunjung nilai kemanusiaan, dimana pihak karyawan menyadari bahwasanya upah yang diberikan perusahaan masih jauh dari UMK dan dibawah minimum dikarenakan pihak perusahaan baru saja berkembang di Kota Surabaya dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak terlalu berat dan tidak terlalu beresiko. Sehingga keadilan pun dapat diterapkan, karena perusahaan juga menanggung operasional untuk pembayaran yang lainya. Namun, pihak perusahaan tidak boleh seterusnya memberikan upah dibawah minimum kepada karyawan, karena Islam juga sangat memperhatikan tentang kesejahteraan dan kelayakan, sehingga upah yang diterima haruslah cukup dari segi kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, dan papan.

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 Analisa mengenai disparitas pengupahan pekerja travel umrah haji dapat disimpulkan bahwa :

1. Disparitas pengupahan merupakan suatu perbedaan antara teori dengan praktik, atau adanya perselisahan, akan tetapi perbedaan tersebut tidak batal demi hukum apabila perbedaan tersebut dilakukan atas sesuatu hal yang dipertimbangkan guna mencapai keadilan tanpa ada yang dirugikan salah satu pihak. Pihak karyawan menerima adanya disparitas dikarenakan tidak ada lagi suatu pekerjaan, dan kehidupan masih terus berjalan, sehingga butuh untuk pemasukan sehari-hari.
2. Menurut hukum islam dan hukum positif, dimana hukum islam sangat mengutamakan kesejahteraan tanpa ada dirugikan satu sama lain, sehingga dilihat dari sudut pandang islam masih belum bisa untuk menerapkan sesuai denga prinsip pengupahan dalam islam. Sedangkan dalam sudut pandang hukum positif, disparitas diperbolehkan. Asal ada perjanjian dan pengaduan kepada kemenaker dikarenakan tak mampu untuk memberi upah sesuai standart nya, sehingga upah yang diberikan dibawah rata rata. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan penangguhan sebagaimana yang diatur oleh undnag-undang.

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. Saran

Ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan yaitu :

1. Untuk pihak perusahaan, sebaiknya perusahaan memberikan upah yang dimana dirasa cukup untuk sandang, pangan, dan papan pihak karyawan dan keluargnya walau tidak full dalam UMK Kota/Kabupaten Surabaya dan sesuai dengan struktur dan skala upah, selain itu pihak perusahaan memberikan upah lembur yang dihitung per jam nya sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku, agar keadilan saling dimiliki satu sama lainnya tanpa ada yang dirugikan salah satu pihak. Laksanakan perjanjian sesuai kontrak tanpa adanya wanprestasi.
2. Untuk pihak karyawan, laksanakan tugas semaksimal dan sebaik mungkin, tetap pertahankan prioritas kinerja, apabila dirasa kurang maka perbaikilah untuk tetap saling menguntungkan tanpa ada ang dirugikan 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

DAFTAR PUSTAKA

Aplikasi Al-Quran & Terjemah Versi 1.1

Al-Bukhariy. "Sahih al- Bukhariy". Hadith no. 2075. Kitab: *al-Buyu'.* Bab: *Ithmun Man Ba'a bihi Hu}rran* dalam Ibid

Asikin, Zainal dkk. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1997.

Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*. Jakarta : Darul Fikir, 2011.

Budiono. *Kamus Bahasa Indonesia Baku.* Surabaya : Alumni, 2010.

Departemen Agama RI. *Al-Quran dan Terjemahanya*. Jakarta: Sygma, 2010.

Dokumen Presentasi PT ISH

Hafidhuddin, Didin. *Sistem Penggajian Islami*. Jakarta :Raih Asa Sukses, 2008.

Halili Toha dan Hari Pramono. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*. Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1991.

Haris Herdiansyah. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu sosial*. Jakarta: Salemba Humanika, 2010.

Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz. *Pengupahan Perspekif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*. Jurnal Islaminomic Vol. 7 Np, 1. Banten : STES Islamic Village Tanggerang, 2016.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016.

Iswari, Sylvia Dwi. *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*. Jawa Barat : Lembar Langit Indonesia, 2014.

Kartasapoetra et. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta : Sinar Grafika, 1994.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Burgerlijk Wetbook,

Malik bin Anas Abdullah al-Ashbahi, *Al-Muwwatho' Al-Imam Malik.* juz ke-2 Beirut : al Fikr,tth, 1553.

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

Mierza (Paspor&Visa), *Wawancara*, PT Indonesia Super Holiday Surabaya, 12 April 2020

Murniasih, Gita. (Manager Keuangan), *Wawancara*, PT Indonesia Super Holiday Surabaya, 27 Maret 2020.

Musafa'ah, Suqiyah. *Hadith Hukum Ekonomi Islam*. Surabaya : UINSA Press, 2014.

Mustofa, Imam. *Fiqih Muamalah Kontemporer*. Depok : PT Rajawali Pers, 2018.

Nawawi, Ismail. *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer*. Bogor : Ghalia Indonesia, 2012.

Nurlina et. *Metode Penelitian Ekonomi dan Sosial teori konsep dan rencana proposal*. Jakarta : Salemba Empat, 2018.

Rachmasari, Diana. (Admin Siskopatuh), *Wawancara*, PT Indonesia Super Holiday Surabaya , 12 april 2020.

Rahman, Abdul et. *Fiqih Muamalat Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana, 2010.

Ramadhani, Andi Filda. *Analisis Hukum Administrasi Negara Terhadap Pelaksanaan Tugas Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kabupaten Soppeng*. Skripsi. Makasar : Universitas Hasanuddin, 2017.

Resti, Lia. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Presentase Dalam Perspektif Fiqih Muamalah*. Skripsi. Lampung : UIN Raden Intan Lampung, 2017.

Sharif, Muhammad. *Sistem Ekonomi Islam Prinsp Dasar (Funda Mental Of Islamic Eonomic System)*. Jakarta : Kencana, 2012.

Subagyo, Joko. *Metode Pnelitian dalam teori dan praktek*. Jakarta : Rineka Cipta, 2004.

Sudarsono. *Pokok-pokok Hukum Islam*. Jakarta: Rineka Cipta, . 2001.

Sugiyono. *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung : Alfabeta, 2006.

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010.

Syafe'I, Rachmat. *Fiqih Muamalah*. Bandung : Pustaka Setia, 2001.

Tehuayo, Rosita. *Sewa Menyewa (Ijarāh) Dalam Sistem Perbankan Syariah*. Jurnal Vol. XIV, No. 1, Juni. Ambon: IAIN Ambon, 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

Ul Izzah, Lu'lul'. *Analisis Praktik Pengugpahan Dari Sudut Pandang Ekonomi Islam*, Skripsi Prodi Ilmu Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang. Semarang : UIN Semarang, 2015.

Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 13Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Widagdo, Setiawan. *Kamus Hukum*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.

Addi M Idhom. 2019. Tirto.id Daftar UMK 2020 Jawa Timur, Jawa Tengah, Banten, DIY & DKI Jakarta. diakses di https://tirto.id/daftar-umk-2020-jawa-timur-jawa-tengah-banten-diy-dki-jakarta-el7b, pada tanggal 09 Februari 2021 pukul 11.20 WIB.

Atenda. 2020. Pengertian dan Perbedaan UMR UMP UMK, diakses di https://www.atenda.id/berita/ pada tangga 23 April 2020 pukul 12.05 WIB.

http://etheses.uin-malang.ac.id/281/7/11220001%20Bab%203.pdf, diakses pada tanggal 21 Desember 2019 pukul 09.00 WIB

http://www.spsitasik.org/2014/05/peran-pemerintah-dalam-ketenagakerjaan.html, DPC KSPSI Kota Tasikmalaya, diakses pada tanggal 21 Desember 2019 pukul 08.57

Web PT ISH, diakses dari https://ish-indonesia-super-holiday-tour-umroh -dan-haji.business.site/, pada tanggal 21 April 2020 pukul 11.23 WIB

www.bacaanmadani.com, diakses pada tanggal 24 Januari 2019 pukul 19.34 WIB

Zakky. Pengertian observasi menurut para ahli, https://www.zonareferensi.com/pengertian-observasi, diakses pada tanggal 05 November 2019 pukul 20.02 WIB

Suci Bangun Dwi. 2019. Tribunnews.com UMP 2020 Jawa Timur Naik 8,51%, Lebih Tinggi Rp 138 ribu dari Tahun Sebelumnya, diakses di https://www.tribunnews.com/regional/2019/10/31/ump-2020-jawa-timur-naik-851-lebih-tinggi-dari-tahun-sebelumnya-ini-besarannya, pada tanggal 09 Februari 2021 pukul 11.16 WIB.

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