

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PENGAJIAN BAGI  
KARYAWAN YANG DIRUMAHKAN DI PT. FAJAR ALIF MAKMUR  
SURABAYA**

**SKRIPSI**

Oleh  
**Yolanda Riza Rahmawati**  
NIM. C02219047



**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Fakultas Syariah Dan Hukum  
Jurusan Hukum Perdata Islam  
Prodi Hukum Ekonomi Syariah  
Surabaya  
2023**

### PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yolanda Riza Rahmawati  
Nim : C02219047  
Fakultas/Jurusan/Prodi : Syariah dan Hukum/Hukum Perdata Islam/Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)  
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Bagi Karyawan Yang Dirumahkan Di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya  
Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 15 Maret 2023

Saya yang menyatakan,



Yolanda Riza Rahmawati

NIM. C02219047

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi yang ditulis oleh:

Nama : Yolanda Riza Rahmawati  
Nim : C02219047  
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Bagi  
Karyawan Yang Dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur  
Surabaya

ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 15 Maret 2023

Pembimbing,



Dimiyati, M.E.I.

NIP. 197708262005011006

## PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis:

Nama : Yolanda Riza Rahmawati

Nim : C02219047

telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel pada Hari Rabu, tanggal 26 April 2023 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Ekonom Syariah.

### Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I



Dimvati, M.E.I.  
197708262005011006

Penguji II



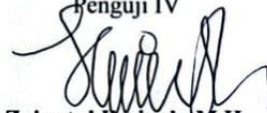
Dr. Hj. Nurhayati, M.Ag.  
196806271992032001

Penguji III



A. Kemal Riza, S.Ag., M.A.  
197507012005011008

Penguji IV



Zainatul Ilimiyah, M.H.  
199302152020122020

Surabaya,

Mengesahkan,

Fakultas Syariah dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,



Dr. Hj. Saqiyah Musafa'ah, M.Ag.  
NIP. 196303271999032001



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 : Yolanda Riza Rahmawati  
NIM : C02219047  
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah  
E-mail address : Yolandarizarahmawati@gmail.com

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

Sekripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Bagi Karyawan Yang Dirumahkan di

PT. Fajar Alif Makmur Surabaya

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif 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, 8-Mei-2023

Penulis

(Yolanda Riza R.)

## ABSTRAK

PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya merupakan salah satu perusahaan *reparasi* perbaikan dan pemeliharaan kapal. Persaingan antar bisnis dengan perusahaan lain atau munculnya perusahaan lain yang menggeluti di bidang jasa yang sama dengan PT. Fajar Alif Makmur menyebabkan ketidak stabilan banyaknya atau menurunnya *reparasi* kapal di perusahaan. Sehingga PT. Fajar Alif Makmur merumahkan beberapa karyawan tidak tetap (pekerja lapangan) ketika menurunnya *reparasi* perbaikan dan pemeliharaan kapal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya dan bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.

Data penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan pihak perusahaan dan 5 karyawan yang pernah dirumahkan. Dari data yang diperoleh, selanjutnya dilakukan teknik pengolahan data melalui cara *organizing, editing, analyzing*. Kemudian data tersebut diolah dan dianalisis menggunakan teori hukum Islam yaitu akad *ijārah* serta Fatwa DSN MUI Nomor 112 Tahun 2017.

Hasil penelitian menyebutkan, bahwa: pertama, sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya dilakukan dengan adanya kesepakatan yang sudah disampaikan di awal. Perusahaan memberikan kompensasi upah 40-50% dari gaji pokok dengan konsekuensi karyawan memiliki kewajiban untuk sanggup memberikan jasanya sewaktu-waktu jika pihak perusahaan membutuhkan jasa karyawan. Kedua, berdasarkan hukum Islam dalam *ijārah* terhadap sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya telah memenuhi beberapa dari rukun dan syarat *ijārah* yaitu orang yang melakukan akad, nilai tukar, syarat manfaat dan syarat objek telah terpenuhi didalamnya. Namun pada syarat *Ījāb dan qabūl* belum terpenuhi secara sempurna, karena jangka waktu karyawan dirumahkan pada saat *Ījāb dan qabūl* tidak dijelaskan. Maka dengan adanya syarat dari *Ījāb dan qabūl* yang belum terpenuhi tidak melanggar hukum Islam dalam akad *ijārah*, dikarenakan dalam terjadinya *Ījāb dan qabūl* diantara keduanya telah menyetujui (tidak ada paksaan). Sehingga dikatakan sesuai dengan hukum Islam.

Sejalan dengan kesimpulan di atas, penulis menyarankan: Pertama, pihak perusahaan mempertimbangkan sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan sesuai anjuran Islam. Kedua, pihak karyawan yang dirumahkan jika ingin memiliki pekerjaan lain pilihlah pekerjaan sekiranya yang jam kerjanya bisa dikendalikan sendiri, supaya tidak menimbulkan kerugian pada salah satu pihak. Ketiga, saran akademik untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memilih lokasi penelitian yang bisa menyediakan akses untuk menggali informasi bagi seluruh pekerja.

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>SAMPUL DALAM</b> .....                               | <b>i</b>    |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....                        | <b>ii</b>   |
| <b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....                     | <b>iii</b>  |
| <b>PENGESAHAN</b> .....                                 | <b>iv</b>   |
| <b>PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....                      | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRAK</b> .....                                    | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                             | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                 | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                              | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                               | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR TRANSLITERASI</b> .....                       | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                          | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang .....                                 | 1           |
| B. Identifikasi Dan Batasan Masalah.....                | 9           |
| C. Rumusan Masalah .....                                | 10          |
| D. Tujuan Penelitian .....                              | 10          |
| E. Manfaat Penelitian .....                             | 10          |
| F. Penelitian Terdahulu .....                           | 11          |
| G. Definisi Operasional.....                            | 14          |
| H. Metode Penelitian.....                               | 15          |
| I. Sistematika Pembahasan .....                         | 20          |
| <b>BAB II UPAH MENGUPAH DALAM PANDANGAN ISLAM</b> ..... | <b>22</b>   |
| A. Pengertian <i>Ijārah</i> .....                       | 22          |
| B. Dasar Hukum <i>Ijārah</i> .....                      | 24          |



|   |           |
|---|-----------|
| C. Rukun dan Syarat <i>Ijārah</i> .....   | 25        |
| D. Macam-Macam <i>Ijārah</i> .....  | 30        |
| E. Sistem <i>Ijārah</i> .....   | 32        |
| F. Fatwa DSN MUI No: 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad <i>Ijārah</i> .....                             | 33        |
| <b>BAB III SISTEM PENGGAJIAN BAGI KARYAWAN YANG DIRUMAHKAN DI PT. FAJAR ALIF MAKMUR SURABAYA.....</b> | <b>35</b> |
| A. Gambaran Umum PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya .....   | 35        |
| 1. Profil Perusahaan.....   | 35        |
| 2. Bidang Pekerjaan.....  | 36        |
| 3. Lokasi Perusahaan .....  | 39        |
| 4. Visi-Misi .....  | 39        |
| 5. Logo Perusahaan.....   | 41        |
| 6. Struktur Organisasi Perusahaan.....  | 41        |
| 7. Jumlah Tenaga Kerja .....  | 44        |
| 8. Jam Kerja Karyawan.....  | 45        |
| B. Sistem Penggajian bagi Karyawan yang Dirumahkan .....  | 45        |
| 1. Rekap Gaji Karyawan.....   | 45        |
| 2. Alasan Terjadinya Beberapa Karyawan Dirumahkan .....   | 46        |
| 3. Syarat Pendaftaran Kerja dan Kontrak Kerja.....  | 47        |
| 4. Profil Karyawan yang Pernah Dirumahkan .....   | 49        |
| 5. Hak dan Kewajiban karyawan ketika dirumahkan .....   | 51        |
| 6. Ketentuan Jadwal di Bekerjakan Maupun Dirumahkan .....   | 53        |
| 7. Sistem Penggajian.....   | 53        |



|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB IV ANALISIS TERHADAP SISTEM PENGAJIAN BAGI KARYAWAN YANG DIRUMAHKAN DI PT. FAJAR ALIF MAKMUR SURABAYA .....</b>  | <b>55</b> |
| A. Sistem Penggajian Bagi Karyawan yang Dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya .....                              | 55        |
| B. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Bagi Karyawan yang Dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya..... | 57        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>  | <b>70</b> |
| A. Kesimpulan.....  | 70        |
| B. Saran.....   | 71        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>73</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>   |           |



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 1.1 Data kepulauan di Indonesia.....                                 | 4  |
| Gambar 1.2 Pekerjaan reparasi kapal di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya ..... | 5  |
| Gambar 1.3 Grafik reparasi kapal di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya .....    | 6  |
| Gambar 3.1 Pembersihan tangki-tangki .....                                  | 39 |
| Gambar 3.2 Perbaikan katub.....   | 39 |
| Gambar 3.3 Perawatan baling-baling kapal.....                               | 40 |
| Gambar 3.4 Perbaikan as propeller .....                                     | 40 |
| Gambar 3.5 Perawatan rantai jangkar .....                                   | 41 |
| Gambar 3.6 Logo PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya.....                   | 41 |
| Gambar 3.7 Struktur organisasi PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya.....    | 42 |
| Gambar 3.8 Rekap gaji mingguan karyawan.....                                | 45 |

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Daftar karyawan yang pernah dirumahkan. .... 52



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Agama Islam telah mengatur segala urusan manusia, baik dalam hal ibadah (manusia dengan tuhan) maupun muamalah (antar manusia). Islam telah memberikan petunjuk untuk dapat menjalani hidup yang baik dan benar, pedoman tersebut bisa dilihat dalam al-quran maupun hadis.

Manusia diciptakan sebagai makhluk sosial, yaitu makhluk yang saling bergantung satu sama lain. Manusia pada dasarnya selalu membutuhkan bantuan orang lain, salah satunya dalam hal pekerjaan atau kerja sama. Salah satu contohnya, perusahaan membutuhkan karyawan supaya pekerjaannya dapat terselesaikan dan karyawan membutuhkan pekerjaan dari perusahaan untuk mendapatkan upah demi keberlangsungan hidup mereka. Di sini kita dapat melihat bahwa perusahaan ataupun karyawan saling membutuhkan satu sama lain untuk kepentingan mereka.

Dalam hal bermuamalah Islam juga telah mengatur cara bermuamalah yang baik dan sah. Salah satu akad muamalah yang sering digunakan yaitu akad jual beli dan sewa-menyewa atau upah-mengupah, akad muamalah tersebut sering digunakan untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam urusan dunia bisnis atau perdagangan. Salah satu alasan mengapa sering menggunakan akad jual beli dan sewa-menyewa atau upah-mengupah yaitu strategi yang mudah untuk mendapatkan keuntungan. Terdapat persamaan dan perbedaan antara akad jual beli dan sewa-menyewa

atau upah-mengupah, persamaannya yaitu sama-sama memindahkan kepemilikan, sedangkan untuk perbedaannya yaitu pada objeknya, jika akad jual beli objek kepemilikannya dzat barang sekaligus manfaatnya tanpa batasan waktu, Sedangkan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah untuk objek kepemilikannya yaitu manfaat barang yang terdapat batasan waktu.<sup>1</sup>

Bermuamalah dalam Islam diperbolehkan. Hal ini dijelaskan di dalam beberapa ayat Al-Qur'an yang berbunyi:

تِجَارَةً عَنِ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.” (QS. An-Nisa' 29)<sup>2</sup>

Ayat di atas memperbolehkan bermuamalah atau melakukan transaksi perdagangan untuk memenuhi kebutuhan di dunia.

Salah satu kegiatan muamalah mengenai upah-mengupah bisa dengan akad *ijārah*. Akad ini digunakan dalam dunia bisnis dan perdagangan. Akad *ijārah* adalah akad pemindahan hak pakai atas manfaat barang maupun jasa seseorang dengan waktu yang telah disepakati yang ditukar dengan upah. Akad *ijārah* terbagi menjadi dua macam jika dilihat pada segi objeknya, *Ijārah bi al manfa'ah* yaitu mengambil manfaat dari

<sup>1</sup>Harun, “Fiqh Muamalah - Google Buku,” accessed October 27, 2022, [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=67VVDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA27&dq=ijarah+macam+macamnya&ots=Fq6Mnm1YHw&sig=kQSk2Wh-xfBJ-DCWOArnziCZ9JI&redir\\_esc=y#v=onepage&q=ijarah+macam+macamnya&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=67VVDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA27&dq=ijarah+macam+macamnya&ots=Fq6Mnm1YHw&sig=kQSk2Wh-xfBJ-DCWOArnziCZ9JI&redir_esc=y#v=onepage&q=ijarah+macam+macamnya&f=false). 125.

<sup>2</sup> Al-Qur'an, An-Nisa: 29.

suatu barang atau benda dan *Ijārah bi al-'amal* yaitu mengambil manfaat jasa (keahlian/pekerjaan) dari seseorang.<sup>3</sup>

Di dalam penelitian ini menggunakan akad *Ijārah bi al-'amal* yaitu menjadikan pekerjaan atau jasa dari seseorang sebagai objek akad, seperti perusahaan memberikan upah kepada karyawan atas jasa mereka. Pada saat melakukan hubungan kerja para pekerja harus mengetahui bentuk pekerjaannya, besar tenaga yang akan dikeluarkan, batas waktu untuk bekerja dan juga total upah yang akan di dapat, hal tersebut dilakukan untuk meminimalisir permasalahan serta kemaslahatan di antara kedua belah pihak.<sup>4</sup>

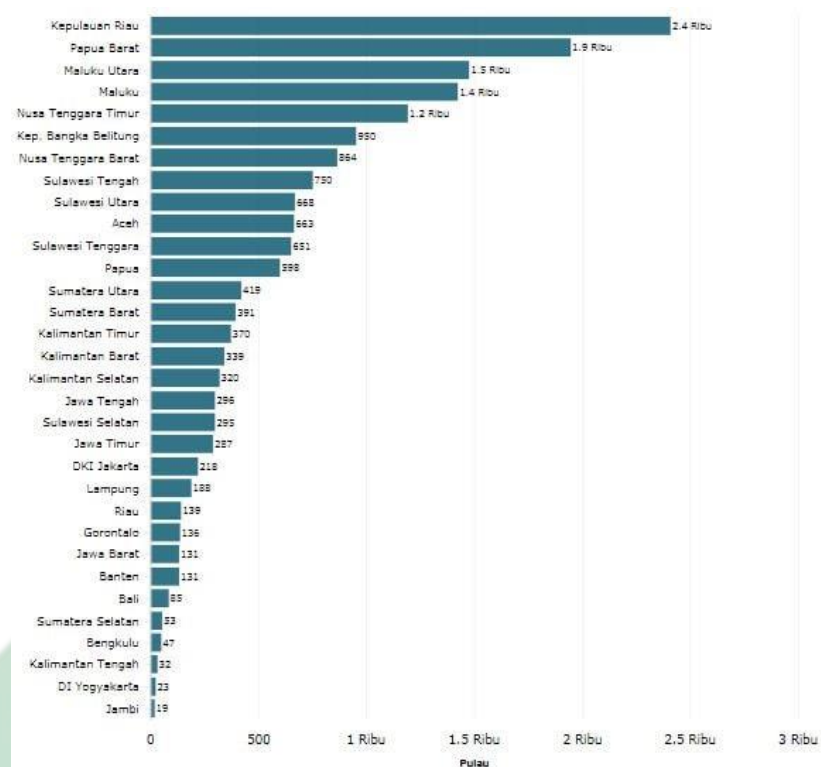
Tempat penelitian ini yaitu di salah satu perusahaan yang menyediakan jasa *reparasi* kapal. Karena Indonesia merupakan Negara kepulauan terbesar di dunia. Salah satu nilai positifnya menjadi wilayah yang strategis dalam mengembangkan usaha industri jasa transportasi laut.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Suqiyah musafa'ah et al, *Hukum Ekonomi Dan Bisnis Islam I: Struktur Akad Tijariy Dalam Hukum Islam* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Pres, 2013), 151.



Gambar 1.1 Data kepulauan di Indonesia

Berdasarkan data dari Direktorat Jenderal Pemerintahan Umum, Indonesia tercatat memiliki 17.504 pulau yang di mana 16.056 pulau telah memiliki nama baku di PBB. Sehingga banyak perusahaan yang mengembangkan usaha menjual jasa *reparasi* kapal, karena kapal merupakan sarana transportasi yang sangat vital bagi Negara kepulauan. Peran kapal untuk transportasi manusia, barang, dan juga dalam menjaga pertahanan Negara Indonesia.<sup>5</sup> Supaya kapal dapat digunakan lebih lama dan tidak mudah rusak tentunya membutuhkan perawatan khusus.

<sup>5</sup>Laura Karennina et al., "Penjadwalan Berdasarkan Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Reparasi Kapal: Studi Kasus MV. Blossom," *Jurnal Teknik ITS* 7, no. 1 (2018): 1. accessed October 29, 2022, <https://doi.org/10.12962/j23373539.v7i1.29075>.



Perusahaan kapal tersebut yaitu bernama PT. Fajar Alif Makmur (FAM), yang berlokasi di Jl. Tanjung sari jaya 5/3, Surabaya. Perusahaan tersebut menyediakan jasa *reparasi* perbaikan dan pemeliharaan kapal. *Reparasi* kapal adalah pengembalian fungsi dan kondisi komponen kapal dengan tujuan untuk mempertahankan kelayakan kapal, sehingga dapat beroperasi secara maksimal. *Reparasi* juga dapat berarti memperbaiki, mengganti komponen atau material yang rusak, dan termasuk ke dalam pemeliharaan kapal.<sup>6</sup>

Bidang pekerjaan yang ada di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya yaitu meliputi proses pembersihan tangki tangki meliputi tangki bahan bakar, air kotor, air tawar. Dan pekerjaan general servis perbaikan as propeller, kemudi dan baling baling kapal, pipa-pipa dan juga katub. Dan juga perawatan rantai jangkar.



Gambar 1.2 Pekerjaan *reparasi* kapal di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya

---

<sup>6</sup> Ibid, 2.

Di dalam dunia bisnis naik turunnya keadaan bisnis adalah hal wajar ketika terjadi, begitu juga banyaknya atau menurunnya *reparasi* perbaikan dan pemeliharaan kapal tentu itu di luar pengendalian pihak perusahaan. Dalam permasalahan di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya ini mempekerjakan karyawan lapangan tidak setiap harinya, namun dengan sistem panggilan, maksudnya karyawan dipanggil jika terdapat pekerjaan perbaikan atau *reparasi* kapal dan dirumahkan jika tidak ada perbaikan atau *reparasi* kapal. Pada pemanggilan tersebut belum ada kejelasan waktu yang pasti kapan dibekerjakan dikarenakan jarang setiap harinya ada *reparasi* kapal dan karyawan harus mengerti serta memahami akan hal tersebut. Berikut grafik *reparasi* kapal pada tahun 2022.<sup>7</sup>



Gambar 1.3 Grafik reparasi kapal di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya

Latar belakang alasan terjadinya beberapa karyawan dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya tidak terlepas dari adanya suatu permasalahan yang ada. Permasalahan yang paling mendasar dan kiranya

<sup>7</sup> Didik (Mandor pihak PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya), *Interview*, Surabaya, Desember 26, 2022.

kerap terjadi yaitu persaingan antar bisnis dengan perusahaan lain. Munculnya perusahaan lain yang menggeluti di bidang jasa yang sama dengan PT. Fajar Alif Makmur menyebabkan ketidak stabilan banyaknya atau menurunnya *reparasi* kapal di perusahaan. PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya merumahkan beberapa karyawan lapangan ketika menurunnya *reparasi* perbaikan dan pemeliharaan kapal, karyawan lapangan yang dirumahkan di perusahaan tersebut adalah karyawan yang turun ke lapangan dengan tugas untuk memperbaiki kapal dan merupakan karyawan tidak tetap.

Perusahaan lain yang menggeluti bisnis *reparasi* kapal contohnya:

a. PT. Arvet Unggul Jaya

Bidang pekerjaan : sama

b. PT. Prima Dwi Nusa

Bidang pekerjaan : tank clining , docking undocking , replat

c. PT. Alredo Teknik

Bidang pekerjaan : phl pembersihan dock

d. PT. DKJ

Bidang pekerjaan : sunblasting dan painting

Akibat dirumahkannya karyawan lapangan menimbulkan masalah atau dampak bagi perusahaan dan karyawan yaitu dirumahkan di sini memiliki arti bahwasannya karyawan lapangan harus *stand by* di rumah, yang dimana mereka tidak boleh bekerja di tempat lain selama dirumahkan, dan apabila pihak perusahaan secara tiba-tiba membutuhkan jasa mereka

maka mereka harus siap sedia untuk bekerja yang otomatis karyawan di rugikan seakan-akan pihak perusahaan saja yang diuntungkan.

Sedangkan dampak pada perusahaan yaitu pekerja lapangan yang dirumahkan tidak memberikan manfaat jasa kepada pihak perusahaan, dikarenakan tidak ada keuntungan dari pihak perusahaan kepada pegawai dan ketika dirumahkan pekerja lapangan juga di gaji namun dengan jumlah 40-50% dari gaji pokoknya yang membuat pihak Perusahaan menjadi merasa dirugikan, Pemberian upah pekerja di dalam agama Islam disebut dengan *ujrah* (fee).<sup>8</sup>

Menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI), gaji diartikan sebagai upah kerja yang dibayar dalam jangka waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan uang imbalan dari jasa yang dikerjakan para pekerja, gaji (upah) juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, mempertahankan pekerja supaya tidak pindah keperusahaan lain, serta harus menjamin dan memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarga.<sup>9</sup> Ketika bekerja sama kita harus saling menguntungkan satu sama lain dan tidak boleh ada yang merasa dirugikan.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ingin mengkaji tentang keabsahan dalam hukum Islam mengenai sistem

---

<sup>8</sup> M S Zuhri, Hukum Islam Dan Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/Ix/2017 Terhadap Ujrah Kuli Bangunan Di Desa Kesamben Wetan Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik, 2020, (surabaya: 2020), 4. accessed october 29, 2022, <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/46212>.

<sup>9</sup> Muhammad Tahmid Nur, "Kompensasi Kerja Dalam Islam," *muamalah* 5, no. 2 (December 20, 2015), 28, <https://doi.org/10.24256/M.V5I2.685>.

penggajian di PT. Fajar Alif Makmur dengan judul skripsi **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Bagi Karyawan Yang Dirumahkan Di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.”**

## **B. Identifikasi Dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Bagi Karyawan Yang Dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.” ini, penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Sistem penggajian ketika dirumahkan yang mengandung unsur ketidakjelasan dalam pelaksanaannya.
2. Tidak jelasnya waktu sampai kapan dirumahkan.
3. Terdapat perbedaan nominal penggajian ketika dirumahkan.
4. Tidak adanya jasa pekerja atau manfaat atas jasa yang diberikan pekerja ketika dirumahkan.
5. Tinjauan hukum Islam terhadap sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.

Dari pemaparan identifikasi masalah sebelumnya ada beberapa yang dapat dijadikan sebagai pokok pembahasan dalam penelitian ini agar penulis fokus terhadap masalah-masalah tersebut. Hal-hal yang dibatasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Sistem Penggajian Bagi Karyawan Yang Dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.

2. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Bagi Karyawan Yang Dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, penulis menyusun 2 (dua) rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.
2. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan bagi pembaca terkait tinjauan hukum Islam terhadap sistem penggajian karyawan yang dirumahkan ketika menurunnya pekerjaan dalam perusahaan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat berguna sebagai sumber informasi bagi para rekan mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan juga sebagai suatu syarat tugas akhir untuk menyelesaikan pendidikan SI.

**F. Penelitian Terdahulu**

1. Skripsi berjudul “Analisis Hukum Islam Dan Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Terhadap *Ujrah* Kuli Bangunan Di Desa Kesamben Wetan Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik” oleh Muhammad Saifuddin Zuhri dari Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya tahun 2020. Dalam penelitian tersebut membahas tentang ketidakjelasan upah kuli bangunan baik dari segi nominal upah yang akan diberikan dan waktu untuk menyewa jasa kuli bangunan, Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak sejalan dengan ketentuan Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad *ijārah*.<sup>10</sup> Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah terletak pada subjeknya, penelitian tersebut subjeknya adalah kuli bangunan sedangkan penelitian ini adalah karyawan yang dirumahkan ketika sedikitnya

---

<sup>10</sup> Zuhri, Hukum Islam Dan Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/Ix/2017 Terhadap Ujrah Kuli Bangunan Di Desa Kesamben Wetan Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik,2020.”



*reparasi* kapal. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah pemakaian tema serta perlengkapan analisis dalam menganalisis rumusan permasalahan yang sama ialah terpaut pekerja serta hukum Islam bagaikan basis analisis permasalahan.

2. Skripsi berjudul “Tinjauan *Maqashid Syariah* Terhadap Upah Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dirumahkan (Studi Kasus di CV Karoseri Laksana Ungaran, Kabupaten Semarang)” oleh Tiffany Alfiana Zulfa dari Fakultas Syariah Dan Hukum, Institut Agama Islam Negeri Salatiga tahun 2021. Skripsi ini membahas tentang upah karyawan dalam perjanjian kontrak kerja karyawan (PKWT) yang dirumahkan ketika pandemi covid-19 yang dimana di perjanjian perusahaan memberikan upah secara penuh namun saat covid hanya diberi upah 50%. Hasil penelitian ditinjau dari *maqashid syariah* upah tersebut terhadap karyawan akan berdampak pada perlindungan jiwa (*Hifdzul Nafs*) karena sesuai dengan prinsip *muamalah* dalam berkontrak atas dasar kerelaan masing-masing pihak.<sup>11</sup> Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah terletak pada objek penelitian, penelitian tersebut tentang upah karyawan yang tak sesuai perjanjian kerja sedangkan penelitian ini objeknya pada ketidakadilan dalam pengupahan.

---

<sup>11</sup> Mufti Alifia, “Tinjauan *Maqashid Syariah* Terhadap Upah Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dirumahkan (Studi Kasus Di CV Karoseri Laksana Ungaran, Kabupaten Semarang 2020),” 2021.

3. Skripsi berjudul “Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Pembayaran Upah Karyawan (Study Pada CV. Tuo Mujolai Palas Rumbai Kota Pekanbaru)” oleh Voni Elvionita dari Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru-Riau tahun 2020. Dalam penelitian tersebut membahas tentang upah karyawan yang tak sesuai dengan kesepakatan awal, yang dimana pembayaran upah yang diberikan tidak tepat waktu, tenaga yang dikeluarkan juga tidak sesuai dengan upah, dan terdapat perbedaan upah pada karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa belum sesuai dengan hukum Islam karena tidak sesuai dengan kesepakatan dan adanya gharar sehingga tidak memenuhi rukun dan syarat *ijārah*.<sup>12</sup> Persamaan pada penelitian ini adalah terletak pada tinjauannya, yaitu hukum Islam (*ijārah*). Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah terletak pada lokasi, objek dan point permasalahan yang akan diteliti.
4. Skripsi berjudul “Praktik Pengupahan Tenaga Kerja Informal Saat Pandemi Covid 19 Tinjauan Fiqh *Muamalah* Dan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Trans Cemerlang Tour and Travel, Sukoharjo)” oleh Diky Fri Ambodo dari Fakultas Syariah Dan Hukum, Institut Agama Islam Negeri (Iain) Surakarta tahun 2020. Skripsi ini membahas tentang tidak mendapat upah pekerja saat dirumahkan karena *pandemic COVID-19*. Dikarenakan telah dijelaskan

---

<sup>12</sup> V Elvionita, Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Pembayaran Upah Karyawan (Study Pada CV. Tuo Mujolai Palas Rumbai Kota Pekanbaru), 2020, <http://repository.uin-suska.ac.id/30102/>.

sebelum kesepakatan kerja “bahwa pekerja yang tidak ada pekerjaan tak akan mendapat upah karena bukan karyawan tetap.” Hasil penelitian menjelaskan bahwa sudah sesuai dengan tinjauan hukum Islam karena telah adanya informasi di awal.<sup>13</sup> Persamaan pada penelitian ini adalah terletak pada tinjauannya, yaitu hukum Islam (*ijārah*). Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah point permasalahan yang akan diteliti.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas telah menegaskan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penelitian terkait “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Bagi Karyawan Yang Dirumahkan Di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya” ini murni diteliti oleh peneliti dengan mengangkat masalah yang berbeda dari beberapa penelitian terdahulu.

## G. Definisi Operasional

### 1. Hukum Islam

Hukum Islam adalah peraturan sebagai pedoman umat Islam ketika bertindak yang sumbernya berasal dari Al-Qur’an, Hadis dan Ijma.

Pada penelitian ini hukum Islam yang digunakan menggunakan *ijārah*.

*Ijārah* merupakan pemindahan hak pakai atas manfaat barang maupun jasa seseorang dengan waktu tertentu yang diganti dengan upah.

---

<sup>13</sup> Meita Sari Setiyani, “Praktik Pengupahan Tenaga K Erja Informal Saat Pandemi Covid 19 Tinjauan Fiqh Muamalah Dan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Trans Cemerlang Tour and Travel, Sukoharjo) (Skripsi, IAIN Surakarta, 2020).

## 2. Gaji

Gaji adalah upah yang harus diberikan sebagai imbalan atas jasa para pekerja, yang dimana harus diberikan sesuai dengan kesepakatan.

## 3. Karyawan yang dirumahkan

Karyawan yang dirumahkan adalah para pekerja lapangan yang bekerja di PT. Fajar Alif Makmur. Yang kemudian dirumahkan ketika menurunnya reparasi kapal. Dirumahkan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu harus *stand by* dirumah tidak boleh bekerja ditempat lain.

## 4. PT. Fajar Alif Makmur

PT. Fajar Alif Makmur berdiri sejak tahun 2012 yang berlokasi di Jl. Tanjung Sari Jaya 5/3, Surabaya. Perusahaan tersebut di bidang penyedia jasa *reparasi* perbaikan dan pemeliharaan kapal dan telah menjadi anggota asosiasi mitra kerja PT. Penataran Angkatan Laut (PAL), dengan memiliki 34 karyawan.

## H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan pemeriksaan pada data yang telah didapatkan.

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang lebih menekankan untuk mengkaji suatu masalah atau kasus secara mendalam karena penelitian kualitatif lebih menekankan

pada makna yang terkandung dalam data dan tidak hanya mengungkapkan kebenaran melainkan memahami kebenaran suatu permasalahan penelitian.<sup>14</sup> Menggunakan metode penelitian kualitatif karena penulis ingin menjelaskan penelitian ini secara rinci sesuai data dan fakta di lapangan dan data yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah data deskriptif, sehingga penelitian ini tidak bisa diwakilkan oleh angka maupun statistik.

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis untuk mengkaji permasalahan yang menjadi fokus dari penelitian ini yaitu jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh informasi dan data yang diinginkan oleh penulis secara detail mengenai sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya yang ditinjau dari segi hukum Islam.

### 2. Sumber Data

a. Primer : Data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari objeknya.<sup>15</sup> Diperoleh dari wawancara dengan pelaku usaha yaitu komisaris, staff administrasi keuangan, mandor dan 5 karyawan PT. Fajar Alif Makmur Surabaya yang pernah dirumahkan.

b. Sekunder : Data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain.<sup>16</sup> Data sekunder dalam

---

<sup>14</sup> Ali Sodik Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian (Yogyakarta:Literasi Media Publishing 2015)*, 27.

<sup>15</sup> Ibid, 28.

<sup>16</sup> Ibid.

penelitian ini didapatkan oleh penulis berasal dari perusahaan berkaitan dengan rekap pengupahan PT. Fajar Alif Makmur Surabaya dan informasi lain mengenai PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.

### 3. Data Yang Dibutuhkan

- a. Data yang berkaitan tentang gambaran umum tentang PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.
- b. Alasan terjadinya beberapa karyawan dirumahkan
- c. Syarat pendaftaran dan kontrak kerja pada PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.
- d. Profil karyawan yang pernah dirumahkan.
- e. Hak dan kewajiban karyawan ketika dirumahkan.
- f. Ketentuan jadwal dirumahkan maupun dibekerjakan.
- g. Sistem penggajian.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara

Wawancara yaitu metode pengumpulan data atau informasi langsung dari sumbernya dengan cara tanya jawab yang bertujuan untuk mencatat opini, perasaan, emosi, dan memahami situasi/kondisi sosial.<sup>17</sup> Diperoleh dari wawancara dengan pelaku usaha yaitu komisaris, staff administrasi keuangan, mandor dan 5 karyawan PT. Fajar Alif Makmur Surabaya yang pernah dirumahkan. Data yang diperoleh dalam wawancara pada penelitian ini yaitu data mengenai

---

<sup>17</sup> Ibid, 48.

gambaran umum PT. Fajar Alif Makmur Surabaya, alasan terjadinya beberapa karyawan dirumahkan, syarat pendaftaran kerja dan kontrak kerja, hak dan kewajiban karyawan ketika dirumahkan, ketentuan jadwal dirumahkan maupun dibekerjakan, dan sistem penggajian.

#### b. Dokumentasi (Dokumen)

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang tersimpan, baik berupa dari sumber tertulis, gambar dan foto.<sup>18</sup> Pada penelitian ini data yang dikumpulkan oleh penulis berasal dari dokumen terkait rekap gaji karyawan di PT. Fajar Alif Makmur serta dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian.

### 5. Teknik Pengolahan Data

#### 1. *Organizing*

Data yang terkumpul kemudian diorganisasikan dan diklasifikasikan secara sistematis, kemudian diolah dengan rumusan masalah atau perancangan penelitian yang telah ditentukan.<sup>19</sup> Sehingga data yang didapatkan berupa gambaran mengenai sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.

<sup>18</sup> Sandu Siyoto *Dasar Metodologi Penelitian (Yogyakarta: Literasi Media Publishing 2015)*, 77

<sup>19</sup> Muh. Fitrah, Luthfiah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus (CV Jejak, 2018)*, 10,  
<https://books.google.co.id/books?id=UVRtDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false> (accessed october 30, 20220).



## 2. *Editing*

Kegiatan yang dilakukan oleh peneliti setelah mengumpulkan data-data yang ada di lapangan, dengan proses pemilihan atau penyaringan data yang telah terkumpul karena terkadang terdapat data yang diperoleh tidak sesuai dengan harapan penulis.<sup>20</sup> Penulis melakukan proses *editing* berdasarkan data yang berkaitan dengan sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Jl.Tanjung Sari Jaya 5/3, Surabaya.

## 3. *Analyzing*

Merupakan proses analisa data untuk membuat kesimpulan.<sup>21</sup> Dengan data data yang telah diperoleh penulis maka penulis dapat menganalisa dan merumuskan aturan hukum Islam terhadap sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.

## 6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ialah cara yang digunakan untuk mengolah kumpulan data menjadi satu informasi penting. Dalam menganalisis data yang terkumpul dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk memaparkan fenomena yang sedang terjadi atau telah terjadi.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> Ibid, 30.

<sup>22</sup> Ibid.

Selanjutnya diuraikan dan disimpulkan dengan memakai metode berfikir deduktif. Metode berfikir deduktif yaitu pengambilan kesimpulan dimulai dari pernyataan atau fakta-fakta umum menuju khusus.<sup>23</sup> Dengan cara memaparkan teori *ijārah* terlebih dahulu kemudian menganalisis mengenai sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.

### **I. Sistematika Pembahasan**

Untuk mengetahui gambaran dan mempermudah dalam penyusunan laporan skripsi ini diperlukan sistematika pembahasan. Berikut beberapa bab dalam penelitian yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Bagi Karyawan Yang Dirumahkan Di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya”:

Bab I : Dalam Bab I merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Dalam Bab II terdiri dari beberapa sub bab landasan teori yang diantaranya berisikan teori tentang upah mengupah dalam pandangan Islam meliputi pengertian *ijārah*, dasar hukum *ijārah*, rukun dan syarat *ijārah*, macam macam *ijārah*, sistem *ijārah*, dan fatwa DSN MUI NO: 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad *ijārah*.

---

<sup>23</sup> Ibid.

Bab III : Dalam Bab III berisi mengenai sistem penggajian pekerja yang dirumahkan di PT Fajar Alif Makmur Surabaya yang terbagi menjadi dua sub bab pembahasan yaitu gambaran umum PT. Fajar Alif Makmur meliputi sejarah berdirinya, bidang pekerjaan, lokasi perusahaan, visi-misi, logo perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah tenaga kerja, jam kerja karyawan. Dan sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan meliputi rekap gaji karyawan, alasan terjadinya beberapa karyawan dirumahkan, syarat pendaftaran kerja dan kontrak kerja, hak dan kewajiban karyawan ketika dirumahkan, ketentuan jadwal dirumahkan maupun dibekerjakan, dan sistem penggajian.

Bab IV : Dalam Bab IV berisikan tinjauan dan pembahasan yang merupakan inti dari penulisan penelitian, mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan tentang tinjauan hukum Islam terhadap sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.

Bab V : Dalam Bab V merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian disambung dengan pemberian saran.

## BAB II

### UPAH MENGUPAH DALAM PANDANGAN ISLAM

Islam sangat memanusiaikan manusia dengan arti sangat memandang tinggi akan nilai-nilai kemanusiaan dan moral dalam sistem upah mengupah, konsep upah di Islam tentunya sangat berbeda dengan konsep upah dalam pandangan barat. Di dalam Islam sistem pengupahannya sangat memperhatikan nilai keadilan dan kelayakan, upah-mengupah dalam Islam masuk dalam bab *ijārah*. *Ijārah* berarti “upah” atau “imbalan” karena dari itu kata *ijārah* memiliki pengertian umum yaitu upah atas pemanfaatan suatu benda atau juga imbalan karena melakukan sesuatu kegiatan atau aktifitas.<sup>1</sup>

#### A. Pengertian *Ijārah*

*Ijārah* merupakan salah satu kegiatan dari muamalah untuk memenuhi keperluan manusia, Kata *Al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru* yang memiliki makna upah, sewa, jasa atau imbalan. Kegiatan *muamalah ijārah* seperti sewamenyewa, kontrak, menjual jasa dan sebagainya.<sup>2</sup> Sedangkan menurut istilah *syara'*, *ijārah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pengganti.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Fauzi Caniago, “Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam,” *Jurnal Textura* Vol. 5 (2018): 48.

<sup>2</sup> Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer* (Depok: Rajawali pers, 2017), <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>. 80

<sup>3</sup> Yazid Muhammad, *Fiqh Muamalah (Ekonomi Islam)* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Pres, 2017). 187

Pengertian *ijārah* menurut ulama Hanafiyah, yaitu akad yang berisi pemilikan atas manfaat tertentu dari suatu benda yang akan diganti dengan biaya yang telah disepakati, dengan kata lain yaitu transaksi terhadap suatu manfaat dengan diganti imbalan.<sup>4</sup>

Pengertian *ijārah* menurut ulama Malikiyah dan Hanabilah, yaitu pemilikan suatu manfaat yang dibolehkan dengan adanya jangka waktu tertentu dengan diganti imbalan.<sup>5</sup>

Pengertian *ijārah* menurut ulama Syafi'iyah, yaitu transaksi terhadap suatu manfaat tertentu yang bersifat mubah dan boleh untuk dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.<sup>6</sup>

Dari pengertian beberapa ulama di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa *ijārah* adalah penjualan atas pemindahan hak guna atau manfaat atas suatu barang maupun jasa dengan jangka waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah dan tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. Dengan kata lain bahwa akad *ijārah* tidak boleh merubah kepemilikannya hanya perpindahan hak guna saja dari yang pemilik/penerima jasa kepada penyewa/pemberi jasa.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Ibid, 188

<sup>5</sup> Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer*. 80

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Suqiyah musafa'ah et al, *Hukum Ekonomi Dan Bisnis Islam I: Struktur Akad Tijariy Dalam Hukum Islam*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Pres, 2013). 151

## B. Dasar Hukum *Ijārah*

*Ijārah* memiliki tujuan yaitu sebagai transaksi yang sifatnya saling tolong menolong dan memiliki landasan yang kuat terkait akan dasar hukumnya. Mulai kembangnya akad *ijārah* ini mulai muncul pada masa Khalifah Umar bin Khathab ra ketika terjadinya sistem bagian tanah dan adanya langkah *revolusioner* dari khalifah umar. Khalifah umar pada saat itu melarang pemberian tanah untuk kaum muslim di wilayah yang ditaklukkan, sehingga untuk menyelesaikannya menggunakan alternatif membudidayakan tanah berdasarkan pembayaran *kharraj* dan *jizyah*.<sup>8</sup>

Berikut beberapa yang menjadi dasar hukum *ijārah*:

### 1. Al-Qur'an

#### a. QS. An-Nisā' [4]:29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً  
عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu.”<sup>9</sup>

#### b. Al- Qasas [28]:26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”<sup>10</sup>

### 2. Hadis

Hadis riwayat 'Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id al-Khudri, Nabi s.a.w. bersabda:

<sup>8</sup> Ibid, 152

<sup>9</sup> Al-Qur'an, An-Nisā: 29.

<sup>10</sup> Ibid., Al-Qasas:26.

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

“Barangsiapa yang mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya”<sup>11</sup> (HR. Abd. Razzaq)

### 3. Kaidah Fiqh

الْأَصْلُ فِي الْمَعَامَلَاتِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

“Pada dasarnya semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya”<sup>12</sup>

دَرْءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

“Menghindarkan mafsadat (kerusakan/bahaya) harus didahulukan atas mendatangkan kemaslahatan.”<sup>13</sup>

### 4. Para ulama Malikiyah dan Hanabilah

تَمْلِيكَ مَنْفَعِ شَيْءٍ مَبْأَحَةٍ مُدَّةً مَعْلُومًا بِعَوَضٍ

“Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.”<sup>14</sup>

## C. Rukun dan Syarat *Ijārah*

Rukun adalah ketentuan yang harus dipenuhi dalam melakukan suatu ibadah/pekerjaan karena rukun merupakan unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu dapat terwujud dengan adanya unsur-unsur tersebut yang telah membentuknya. Jika tak terpenuhi maka ibadah/pekerjaan tersebut dapat dinyatakan tidak sah.

<sup>11</sup> Hadis riwayat 'Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id al-Khudri.

<sup>12</sup> Kitab I'lamul Muwaq'i'in, 1/344

<sup>13</sup> Kitab Syarh Al Manzhumatus Sadiyah fil Qowaid Al Fiqhiyyah et al. terbitan Dar Kanuz Isybiliya, cetakan kedua, 1426 H.

<sup>14</sup> Elkafilah “Akad jual beli”, 2012, <https://elkafilah.wordpress.com/category/fiqh-muamalah/>



Berikut ada beberapa pendapat terkait rukun pengupahan, diantaranya ialah:

1. Beberapa pendapat dari jumbuh ulama

Mengatakan “Bahwa rukun *ijārah* itu terkait dengan orang yang berakal, sewa/imbalan, adanya manfaat, serta *Ījāb dan qābul (siqah)*.”

2. Sedangkan menurut golongan malikiah, shafiih, dan hanabilah

Memiliki pendapat “Bahwa rukun *ijārah* terdiri atas *muajjir* (pihak yang memberikan *ijārah*), *musta’jir* (orang yang membayar *ijārah*), *al- maqud ‘alaih*, dan *sighat*.”

3. Dan menurut Abu Hanifah

Yang berpendapat “Bahwasannya rukun *ijārah* hanya *Ījāb dan qābul*.”

Syarat *ijārah* yang harus ada supaya terpenuhinya ketentuan hukum Islam, meliputi sebagai berikut:<sup>15</sup>

1. Orang Yang Melakukan Akad

Orang yang melakukan akad (*Āqid*) terdiri dari *mu’jir*, *Mustā’jir*, dan *ājir*. *Mu’jir* (pemberi sewa) yaitu pihak yang menyewakan barang dalam akad *Ijārah bil al manfa’ah*, *ājir* (pemberi jasa) yaitu pihak yang memberikan jasa dalam akad *Ijārah bi al -’ amal*. Dan *Mustā’jir* (penyewa/penerima manfaat barang) yaitu pihak yang menyewa.

a. Berakal sehat dan dapat membedakan.

Maka orang yang gila atau orang yang kadang-kadang datang sakit ingatannya serta anak kecil yang belum *mumayyiz* (minimal

<sup>15</sup> Suqiyah musafa’ah et al, *Hukum Ekonomi Dan Bisnis Islam I: Struktur Akad Tijariy Dalam Hukum Islam*. 154

7 tahun) tak sah melakukan *ijārah*, dan juga orang yang mabuk tidak sah.

b. Kedua pihak harus cakap bertindak dalam hukum

Yang dimaksud cakap bertindak dalam hukum yaitu memiliki kemampuan untuk membedakan antara mana yang baik maupun yang buruk (berakal).

c. Para pihak yang melakukan akad harus menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ijārah*, namun jika salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad tersebut, maka akadnya dinyatakan tak sah.

Sebagaimana firman Allah:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً  
عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.” (QS. An-Nisa' [4]: 29)<sup>16</sup>

2. Syarat Objek

a. Untuk mencegah terjadinya perselisihan di belakang hari maka objek *ijārah* harus diketahui secara jelas, terkait akan jenis, sifat dari objek upah-mengupah tersebut. Apabila manfaat atas objek tersebut tidak jelas maka akad itu dapat dinyatakan tidak sah.

<sup>16</sup> Al-Qur'an, An-Nisā: 29.

Contohnya dengan cara menjelaskan bagaimana pekerjaan yang akan dikerjakan atau diharapkan.

- b. Kemanfaatan dari objek yang akan diberikan yaitu harus diperbolehkan oleh agama, sesuatu yang diharamkan. Perjanjian upah mengupah yang pekerjaannya dilarang oleh ketentuan agama maka dianggap tidak sah, contohnya pengantar paket sabu, menggaji tukang sihir.

3. Terdapat Tiga Syarat Terkait Dengan *Ījāb dan qabūl* Yang Telah Ditetapkan Oleh Para Ulama Fiqh, Syarat Tersebut Antara Lain:

- a. Tujuan pernyataan harus jelas, sehingga dapat dimengerti terkait dengan jenis akad yang dikehendaki, karena akad-akad tersebut berbeda dengan hukum sebelumnya.
- b. Antara *Ījāb dan qabūl* itu harus ada kesamaan, misalnya seperti pihak penerima jasa dengan menyatakan "saya beri upah jasa ini seharga Rp.30.000,00" lalu pihak pemberi jasa menjawab "saya terima upah dengan harga Rp.30.000,00"
- c. Pernyataan *Ījāb dan qabūl* itu merujuk pada suatu kehendak masing-masing pihak secara pasti dan tak ragu-ragu.

Terdapat beberapa cara untuk menyatakan *Ījāb dan qabūl* tersebut, antara lain:

1) Dengan ucapan

Dalam hal ini tidak disyaratkan untuk menyebutkan pekerjaan yang dijadikan objek transaksi kecuali dalam akad pernikahan.

## 2) Dengan tulisan

Baik orang yang bisa bicara ataupun tidak bisa bicara, boleh melakukan akad dengan tulisan, dengan syarat tulisan harus jelas dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak. Para ulama menyatakan bahwa "tulisan itu sama dengan ungkapan lisan" yang memiliki arti pernyataan yang dituangkan dalam tulisan secara jelas, memiliki kekuatan hukum sama dengan ucapan langsung melalui lisan.

## 3) Dengan isyarat

Pernyataan *Ījāb dan qabūl* dengan isyarat dapat dilakukan hanya untuk orang-orang yang memiliki kekurangan tak dapat bicara (bisu). Namun apabila mereka bisa menulis maka sebaiknya menyatakan *Ījāb dan qabūl* dengan tulisan saja.

Bentuk upah mengupah yang akadnya tak secara langsung antara pihak penerima jasa dan pihak pemberi jasa dapat dilakukan melalui telepon maupun surat menyurat.

## 4. Syarat Terkait Dengan Nilai Tukar (Harga Sewa) Para Ulama Fiqh

Menyebutkan:

- a. Harga yang disepakati antara kedua belah pihak harus jelas jumlahnya.
- b. Terkait dengan waktu pembayarannya pun harus jelas, sehingga jumlahnya harus diberikan sesuai dengan waktu pembayaran.

- c. Bilamana sewa menyewa itu dilakukan secara barter, maka barang yang dijadikan nilai tukar harus barang yang bukan diharamkan menurut *syara'* seperti babi dan *khamr*.

#### 5. Syarat Manfaat

- a. Manfaat harus yang berharga.
- b. Keadaan manfaat dapat diberikan oleh penyewa.
- c. Diketahui kadarnya, dengan adanya tambahan jangka waktu seperti menyewa rumah dua tahun, atau diketahui bagaimana pekerjaan yang akan dikerjakan.

Contohnya menjahit satu stel jas. Jadi pekerjaan itu harus dijelaskan dan diterangkan semuanya. Seumpama membuat dinding harus diterangkan terkait bahan apa yang akan dipakai missal dari kayu atau batu bata, dan dijeaskan pula terkait berapa panjang dan lebarnya.

Untuk sahnya suatu transaksi pengupahan menggunakan akad *ijārah*, maka syarat-syarat di atas harus terpenuhi dan didasari atas rasa suka sama suka (tanpa adanya tekanan).

#### D. Macam-Macam *Ijārah*

*Ijārah* terdapat dalam dua jenis yaitu:<sup>17</sup>

1. *Ijārah bi al-'amal* (*Ijārah* yang memiliki sifat jasa atau pekerjaan).

---

<sup>17</sup> Tim Laskar pelangi, *Metodelogi Riqih Muamalah (Diskursus Metodelogi Konsep Interaksi Sosial-Ekonomi)* (Kediri: Lirboyo Press, 2013). 289.

*Ijārah bi al -'amal* yaitu yang berhubungan dengan sewa jasa, dengan arti mempekerjakan jasa seseorang yang diganti dengan upah sebagai imbalan atas jasa yang disewa. *Ijārah* dengan contoh semacam ini dibolehkan, misalnya seperti buruh yang terdapat hak dalam memanfaatkan suatu jasa tenagannya seperti halnya: Tukang teknik kapal.

Pihak yang mempekerjakan disebut *musta'jir*, pihak pekerja disebut *ājir*, upah yang dibayar disebut *ujrah*. Syarat-syarat *ijārah* yang bersifat sewa jasa.

- a. Menyebutkan kriteria jasa yang disewakan secara spesifik
  - b. *Ijārah* harus diserahkan-terimakan secara *cash* di majlis akad.
2. *Ijārah bi al manfa'ah* (*Ijārah* yang dilihat dari sisi memiliki sifat manfaat).

*Ijārah bi al manfa'ah* yaitu yang berhubungan dengan sewa barang atau properti, dengan arti memindahkan hak untuk memakai barang tersebut kepada orang lain yang diganti dengan imbalan biaya sewa. Contohnya seperti sewa menyewa alat *rubber fender* atau karet fender untuk mencegah benturan pada kapal yang akan diperbaiki. Para ulama fiqh menyatakan bahwa memperbolehkan semua barang atau properti selama manfaat barang atau properti itu harus dibolehkan *syara'* untuk digunakan.

### **E. Sistem *Ijārah***

Syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual, terkait penentuan upah kerja. Sistem penetapan upah dalam Islam sebagai berikut<sup>18</sup>:

a. Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai

Memberikan informasi besaran upah yang akan didapat dengan tujuan memberikan dorongan semangat untuk bekerja dan serta memberikan kenyamanan saat bekerja. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan penerima jasa.

b. Memberikan upah sebelum keringatnya kering

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatiran bahwa upah mereka akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Akan tetapi, umat Islam diberikan kebebasan dalam menentukan waktu pemberian upah sesuai dengan kesepakatan bersama antara pekerja dengan yang memperkerjakan.

---

<sup>18</sup> Edwin Hadiyan, "Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Prinsip Fiqih Muamalah Dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Vol.3 No.1 (2015). 5.

#### F. Fatwa DSN MUI No: 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijārah*

Dalam Fatwa Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia No:112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijārah*. Bagian ke-dua menyebutkan ketentuan terkait hukum dan bentuk *ijārah*:<sup>19</sup>

1. Akad *ijārah* boleh direalisasikan dalam bentuk akad *ijārah 'ala al-a'yan* dan akad *ijārah ala al - a'mal/ ijārah ' ala al -asykhash*.
2. Akad *ijārah* boleh direalisasikan dalam bentuk akad *ijārah tasyghiliyyah*, *ijārah muntahiyyah bi al-amlrft* (IMBT), dan *ijārah maushufah fi al-dzimmaft* (IMFD).

Bagian ke-tiga menyebutkan ketentuan terkait Shighot Akad *ijārah*:<sup>20</sup>

1. Akad *ijārah* harus dinyatakan secara tegas dan jelas serta dimengerti oleh *Mustā'jir* (pihak perusahaan) dan *ājir* (pihak pegawai).
2. Akad *ijārah* boleh dilakukan secara lisan, tertulis, isyarat, dan perbuatan atau tindakan, serta dapat dilakukan secara elektronik sesuai syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian ke-enam menyebutkan ketentuan terkait manfaat dan waktu sewa:<sup>21</sup>

1. Manfaat harus berupa manfaat yang dibenarkan (tidak dilarang) secara syariah.
2. Manfaat harus jelas sehingga diketahui oleh *Mustā'jir* dan *ājir*.

<sup>19</sup> Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijārah*

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> Ibid.



Bagian ke-tujuh menyebutkan ketentuan terkait pekerjaan atau jasa yang dilakukan *ājir*:<sup>22</sup>

1. 'Amal (pekerjaan atau jasa) yang dilakukan *ājir* harus berupa pekerjaan yang dibolehkan menurut syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. 'Amal yang dilakukan *ājir* harus diketahui jenis, spesifikasi, dan ukuran pekerjaannya serta jangka waktu kerjanya.
3. 'Amal yang dilakukan *ājir* harus berupa pekerjaan yang sesuai dengan tujuan akad

Bagian ke-delapan menyebutkan ketentuan terkait *ujrah*:<sup>23</sup>

1. *Ujrah* boleh berupa uang, manfaat barang, jasa, atau barang yang boleh dimanfaatkan menurut syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Kuantitas dan/atau kualitas *ujrah* harus jelas, baik berupa angka nominal, prosentase tertentu, atau rumus yang disepakati dan diketahui oleh para pihak yang melakukan akad.
3. *Ujrah* boleh dibayar secara tunai, bertahap/angsur, dan tangguh berdasarkan kesepakatan sesuai dengan syariah dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. *Ujrah* yang telah disepakati boleh ditinjau-ulang atas manfaat yang belum diterima oleh *Mustā'jir* sesuai kesepakatan.

---

<sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup> Ibid.

### **BAB III**

## **SISTEM PENGAJIAN BAGI KARYAWAN YANG DIRUMAHKAN DI PT. FAJAR ALIF MAKMUR SURABAYA**

### **A. Gambaran Umum PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya**

#### **1. Profil Perusahaan**

PT. Fajar Alif Makmur (FAM) adalah perusahaan di bidang jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal dan non kapal, jasa teknik sipil dan perdagangan yang berada di wilayah Surabaya, perusahaan ini adalah salah satu anggota asosiasi mitra kerja PT. Penataran Angkatan Laut (PAL) Indonesia.

Terdapat tiga divisi yang berada di bawah naungan PT. Penataran Angkatan Laut (PAL) Indonesia yaitu:

- a. Divisi Harkan yaitu bagian perbaikan dan pemeliharaan kapal.
- b. Divisi Kaprang yaitu divisi khusus menangani kapal-kapal perang.
- c. Divisi Niaga yaitu bagian khusus bangunan baru (Pembuatan kapal baru).

PT. Fajar Alif Makmur (FAM) berada dalam divisi harkan yang merupakan bagian perbaikan dan pemeliharaan kapal, dan juga telah beroperasi sejak tahun 2012. Adapun alasan berdirinya perusahaan ini adalah adanya peluang usaha dan bisnis di ruang lingkup PT. Penataran

Angkatan Laut (PAL) Indonesia sehingga dapat menjadi anggota asosiasi mitra kerja PAL hingga saat ini.<sup>1</sup>

Dengan beriring jalannya waktu PT. Fajar Alif Makmur (FAM) pekerjaannya semakin meluas sehingga untuk tempat perbaikan dan pemeliharaan kapal dan non kapal tidak hanya di wilayah PT. Penataran Angkatan Laut (PAL) Indonesia melainkan juga melayani perbaikan di galangan kapal di wilayah yang lain seperti Samudra Merine Indonesia (SMI) Banten, Adi Luhung Madura, Samudra Indonesia Semarang, Tanjung Priok serta bekerja sama dengan Badan Pengkajian Dan Penerapan Teknologi (BPPT) untuk masalah transportasi lautnya.<sup>2</sup>

PT. Fajar Alif Makmur (FAM) sampai detik ini masih melayani untuk perbaikan dan pemeliharaan kapal dan non kapal adapun klien yang biasanya berlangganan perbaikan yang berasal dari PT. Pelayaran Indonesia (PELNI), Dharma Lautan, Kapal-Kapal Angkatan Laut di wilayah Koarmada Dua.

## 2. Bidang Pekerjaan

Adapun beberapa bidang pekerjaan yang ada di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya yaitu meliputi Proses pembersihan tangki tangki meliputi tangki bahan bakar, air kotor, air tawar. Dan pekerjaan

---

<sup>1</sup> Fajar Andi (Komisaris pihak PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya), *Interview*, Surabaya, Desember 26, 2022.

<sup>2</sup> Ibid.

general servis perbaikan as propeller, kemudi dan baling baling kapal, pipa-pipa dan juga katub. Dan juga perawatan rantai jangkar.



Gambar 3.1 Pembersihan tangki-tangki



Gambar 3.2 Perbaikan katub



Gambar 3.3 Perawatan baling-baling kapal



Gambar 3.4 Perbaikan as propeller



Gambar 3.5 Perawatan rantai jangkar

### 3. Lokasi Perusahaan

PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya merupakan perusahaan di bidang jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal dan non kapal, jasa teknik sipil dan perdagangan yang memilih wilayah kantor sesuai dengan kediaman direktur perusahaan.

Nama Perusahaan : PT. Fajar Alif Makmur

Alamat : Jl. Tanjung Sari Jaya 5/3, Surabaya.

No.Telp : 081 357 869 009

Email : Pfajaralifmakmur@gmail.com

### 4. Visi-Misi

Visi merupakan keinginan atau harapan perusahaan dimasa yang akan datang, sedangkan misi merupakan cara atau sebuah upayah agar dapat mewujudkan keinginan dan harapan tersebut dimasa yang akan datang. Visi misi di dalam perusahaan memiliki tujuan untuk



menyatukan setiap anggota di dalamnya agar dapat mencapai tujuan yang sama. Perusahaan yang baik pasti memiliki visi dan misi begitu pula dengan PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya. Berikut ini adalah Visi dan Misi perusahaan PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya:

a. Visi

Menjadi perusahaan yang sehat, mandiri, penyedia terkemuka di Indonesia dalam bidang jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal dan non kapal, jasa teknik sipil dan perdagangan.

Untuk merealisasikan visi di atas maka dirumuskan misi perusahaan. Misi PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya antara lain sebagai berikut:

b. Misi

- 1) Menyediakan jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal yang berkualitas
- 2) Menyediakan suku cadang yang berkualitas
- 3) Ketepatan waktu pelaksanaan sesuai dengan rencana
- 4) Optimalisasi kinerja, keselamatan dan kesehatan kerja
- 5) Menyediakan sumberdaya manusia yang berkarakter
- 6) Mewujudkan kemakmuran berkesinambungan untuk setiap “keluarga” FAM

## 5. Logo Perusahaan

Logo merupakan sebuah Brand Images yang dimana merupakan bagian awal untuk mengenalkan bisnis atau usaha mereka. PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya menggunakan logo yang diluncurkan sejak tahun 2012 hingga saat ini.

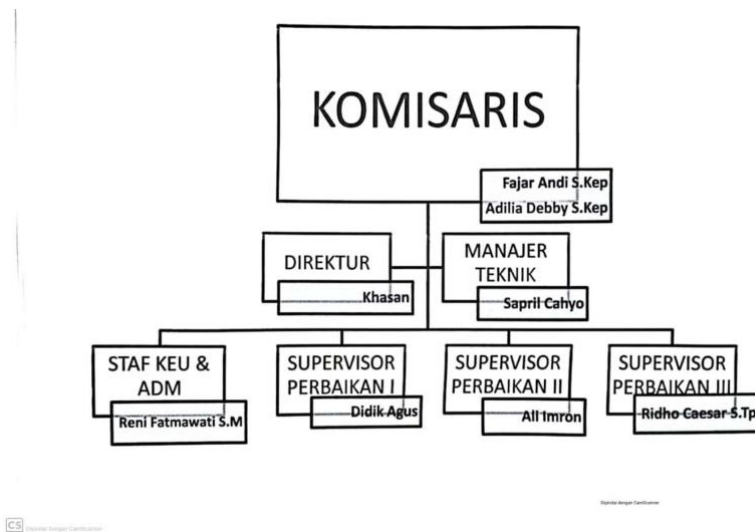


Gambar 3.6 Logo PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya.

## 6. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan berfungsi sebagai mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan dari hubungan bidang-bidang kerja maupun jabatan dalam suatu kerja sama. Tujuannya agar semua karyawan memiliki jiwa kerja sama dengan baik, sehingga dapat mencapai harapan dari perusahaan.





Gambar 3.7 Struktur organisasi PT. Fajar Alif Makmur.

#### a. Komisaris

Pengertian dari komisaris dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adalah orang yang ditunjuk oleh anggota (pemegang saham dan sebagainya) untuk melakukan suatu tugas, terutama menjadi anggota pengurus perkumpulan, perusahaan perseroan dan sebagainya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komisaris adalah sebagai pemilik perusahaan yang akan memberikan modal dan merupakan jabatan yang memiliki tugas untuk mengawasi seluruh kegiatan dari perusahaan, termasuk juga terkait dengan kebijakan dan pengelolaan perusahaan masuk dalam pengawasan komisaris.

b. Direktur

Direktur merupakan pemimpin tertinggi dalam suatu perusahaan. Dan bertugas untuk mengelolah perusahaan.

c. Manajer Teknik

Manajer teknik memiliki tugas untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengoordinasikan kegiatan di perusahaan. Manajer Teknik bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama. Dengan kata lain tugas dari manajer teknik yaitu mengkoordinir semua kegiatan yang berhubungan dengan masalah teknik baik di kantor maupun di lapangan.

d. Staf Keuangan Dan Administrasi

Tugas utama Staff administrasi keuangan yaitu menyusun anggaran belanja, membuat pembukuan dan pencatatan semua transaksi terkait akan pemasukan maupun pengeluaran perusahaan.

e. Supervisor Perbaikan

Supervisor memiliki tugas untuk mengawasi dan mengelola tim, seorang supervisor berada di posisi manajerial dan bisa disebut sebagai *leader* atau *coordinator*.

Dalam struktur organisasi di atasnya supervisor adalah manajer, jadi manajer memiliki otoritas yang lebih tinggi dari supervisor. Kemudian yang berada dibawahnya supervisor adalah staff dengan tingkatan *entry level*. Sehingga supervisor memiliki wewenang untuk memberi perintah dan supervisor memiliki tugas

yaitu melapor kepada manajer terkait dengan perkembangan dari produk, layanan, dan karyawan yang bekerja di bawah arahan mereka, karena supervisor memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa staff yang berada dibawahnya bekerja dengan baik dan tentunya hal tersebut membutuhkan seorang supervisor yang harus paham betul terkait dengan bagaimana pekerjaan dari setiap posisi tim yang dipimpin.

f. Mandor

Pemimpin dalam pekerja lapangan, yang bertanggung jawab untuk mengkoordinir para pekerja lapangan dalam bertugas untuk memperbaiki kapal.

g. Karyawan tidak tetap (pekerja lapangan)

Pekerja lapangan di perusahaan ini adalah karyawan yang turun ke lapangan dengan tugas untuk memperbaiki kapal.

7. Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja karyawan borongan selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pekerja pada tahun 2022 mencapai 28 karyawan tidak tetap dan 6 karyawan tetap. Karyawan borongan dicatat dan dikelompokkan menjadi beberapa kelompok, lalu setiap karyawan borongan memiliki seorang ketua kelompok atau biasanya disebut mandor sehingga jika perusahaan membutuhkan karyawan borongan maka tinggal menghubungi mandornya saja dan target penyelesaian pekerjaan di lapangan akan tercapai dengan mudah.

## 8. Jam Kerja Karyawan

### a. Waktu Tenaga Kerja

Waktu tenaga kerja yaitu waktu tenaga kerja yang telah disepakati saat pejanjian awal penerimaan kerja bekerja di perusahaan ini.

Hari : Senin - Sabtu

Jam kerja : 08.00 - 15.30 WIB

Jam Istirahat : 11.30 – 13.00 WIB

### b. Waktu Kerja Lembur

Waktu kerja lembur yaitu waktu kerja yang dijalankan di luar jam kerja.

Mulai dari : 16.00 – 21.00 WIB

## B. Sistem Penggajian bagi Karyawan yang Dirumahkan

### 1. Rekap Gaji Karyawan

Setiap minggunya gaji karyawan tidak tetap (pekerja lapangan) direkap oleh staff keuangan dan administrasi sesuai dengan kelompok masing masing atau sesuai dengan mandor masing-masing.

**REKAP GAJI MINGGUAN OM DIDIK**

Bulan : 18 - 24 Desember 2022

| 1                 | NAMA   | GAJI/HARI     | LEMBUR/JAM   | HARI<br>KERJA | 18     | 19    | 20     | 21   | 22    | 23     | 24    | TOTAL JAM<br>LEMBUR | TOTAL GAJI<br>LEMBUR | TOTAL GAJI<br>DITERIMA |
|-------------------|--------|---------------|--------------|---------------|--------|-------|--------|------|-------|--------|-------|---------------------|----------------------|------------------------|
|                   |        |               |              |               | Minggu | Senin | Selasa | Rabu | Kamis | Jum'at | Sabtu |                     |                      |                        |
| 1                 | Didik  | Rp 100,000.00 |              |               |        |       |        |      |       |        |       | 3                   | Rp 600,000.00        | Rp 1,000,000.00        |
| 2                 | Yunus  | Rp 100,000.00 | Rp 11,250.00 | 6             |        |       |        |      |       |        |       | 3                   | Rp 33,750.00         | Rp 633,750.00          |
| 3                 | Lukman | Rp 100,000.00 | Rp 11,250.00 | 6             |        |       |        |      |       |        |       | 3                   | Rp 33,750.00         | Rp 633,750.00          |
| 4                 | Rofi'i | Rp 100,000.00 | Rp 10,000.00 | 6             |        |       |        |      |       |        |       | 3                   | Rp 30,000.00         | Rp 630,000.00          |
| 5                 | Faruq  | Rp 100,000.00 | Rp 11,250.00 | 6             |        |       |        |      |       |        |       | 3                   | Rp 33,750.00         | Rp 633,750.00          |
| 6                 | Alfian | Rp 100,000.00 | Rp 10,000.00 | 6             |        |       |        |      |       |        |       | 3                   | Rp 30,000.00         | Rp 630,000.00          |
| 7                 | Pian   | Rp 100,000.00 | Rp 10,000.00 | 6             |        |       |        |      |       |        |       | 3                   | Rp 30,000.00         | Rp 630,000.00          |
| 8                 | Hanafi | Rp 100,000.00 | Rp 10,000.00 | 6             |        |       |        |      |       |        |       | 3                   | Rp 30,000.00         | Rp 630,000.00          |
| 9                 | Sirat  | Rp 100,000.00 | Rp 12,500.00 | 6             |        |       |        |      |       |        |       | 3                   | Rp 37,500.00         | Rp 637,500.00          |
| Total Gaji        |        |               |              |               |        |       |        |      |       |        |       |                     | Rp 6,058,750.00      |                        |
| Operasional       |        |               |              |               |        |       |        |      |       |        |       |                     | Rp 300,000.00        |                        |
| Total Keseluruhan |        |               |              |               |        |       |        |      |       |        |       |                     | Rp 6,358,750.00      |                        |

Gambar 3.8 Rekap gaji mingguan karyawan.

## 2. Alasan Terjadinya Beberapa Karyawan Dirumahkan

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan pihak perusahaan tentang sistem penggajian, pada hari senin tanggal 26 Desember 2022 mengenai sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan. Latar belakang alasan terjadinya beberapa karyawan dirumahkan di perusahaan ini tidak terlepas dari adanya suatu permasalahan yang ada. Permasalahan yang paling mendasar dan kiranya kerap terjadi yaitu persaingan antar bisnis dengan perusahaan lain. Perusahaan lain yang sama di bidang bisnis *reparasi* kapal contohnya:

a. PT. Arvet Unggul Jaya

Bidang pekerjaan : *Reparasi* kapal

b. PT. Prima Dwi Nusa

Bidang pekerjaan : Tank clining , docking undocking , replate

c. PT. Alredo Teknik

Bidang pekerjaan : Phl pembersihan dock

d. PT. DKJ

Bidang pekerjaan : sunblasting dan painting

Dalam dunia bisnis naik turunnya suatu bisnis merupakan hal yang wajar, begitu juga terkait banyak ataupun menurunnya *reparasi* perbaikan dan pemeliharaan kapal yang ada di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya itu di luar pengendalian pihak perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Fajar Andi sebagai komisaris pihak PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya:

“Ketika menurunnya *reparasi* kapal tentunya juga mempengaruhi pemasukan perusahaan sehingga jalan satu-satunya yang dapat mengamankan keuangan perusahaan yaitu dengan cara merumahkan sebagian karyawannya yang bekerja di bagian pekerja lapangan ketika sedikitnya pekerjaan, dengan kata lain untuk mengurangi biaya pengeluaran dari perusahaan. Namun perusahaan tidak dapat memastikan kapan dan sampai kapan dirumahkan.”<sup>3</sup>

Bagi pihak perusahaan merumahkan beberapa karyawan dianggap sebagai cara yang efektif untuk membantu mengelola keuangan perusahaan, namun pihak perusahaan tidak dapat memastikan terkait waktu dirumahkan karena hal tersebut di luar pengendalian pihak perusahaan. Sehingga menyebabkan para karyawan mengalami kerugian secara tiba-tiba jika mendapatkan jadwal dirumahkan.

Alasan perusahaan lebih memilih menggaji atau memberikan upah kepada karyawan yang dirumahkan dari pada memecatnya, dikarenakan mencari seorang karyawan baru bukanlah hal yang mudah, salah satu alasannya jika mengganti karyawan baru maka pihak perusahaan harus menerangkan kembali terkait bagaimana pekerjaannya dan mengajari kembali dari awal dan tentunya hal tersebut sangat tidak *efisien* dalam dunia bisnis.<sup>4</sup>

### 3. Syarat Pendaftaran Kerja dan Kontrak Kerja

Sistem penggajian dan besaran upah yang dilakukan dalam upah-mengupah karyawan tidak tetap (pekerja lapangan) di PT. Fajar Alif

<sup>3</sup> Fajar Andi (Komisaris pihak PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya), *Interview*, Surabaya, Desember 26, 2022.

<sup>4</sup> *Ibid.*

Makmur (FAM) Surabaya, Reni Fatmawati (staff Keuangan dan administrasi) memberikan informasi sebagai berikut:

“Seharusnya gaji diberikan setiap hari sabtu yang diberikan secara langsung kepada masing-masing karyawan, dengan melihat absensi rekap gaji mingguan. Namun ketika dirumahkan terdapat perbedaan upah dan terkadang gaji yang diberikan molor pada hari minggu. Dalam hal ini tidak ada perjanjian secara tertulis hanya kesepakatan secara lisan yang di setuju saat awal penerimaan kerja.”<sup>5</sup>

Pihak calon karyawan pada awal penerimaan kerja diberikan informasi terkait sistem kerja dan kinerja yang diharapkan perusahaan kepada karyawan, meskipun dirumahkan tetap memiliki tanggung jawab perusahaan dengan siap sedia memberikan jasanya kapanpun, dan memberitahukan informasi mengenai kompensasi upah ketika dirumahkan. Kemudian jika pihak calon karyawan menerima tawaran kerja tersebut maka dianggap menyetujui sistem atau aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, sehingga kesepakatan dibuat secara lisan. Dalam melakukan penggajian menggunakan absensi rekap gaji yang dibuat oleh Reni Fatmawati selaku staff Keuangan dan administrasi perusahaan yang diberi laporan absen oleh setiap mandor dalam kelompok.

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi untuk dapat bekerja di PT.

Fajar Alif Makmur Surabaya diantaranya yaitu:

a. Memiliki kartu identitas (KTP atau Paspor)

---

<sup>5</sup> Reni Fatmawati (Staff Keuangan dan administrasi pihak PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya), *Interview*, Surabaya, Desember 26, 2022.

- b. Memiliki rekening bank dengan atas nama sesuai dengan kartu identitas
- c. SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian)
- d. Surat kesehatan
- e. SIM
- f. CV atau Surat lamaran
- g. Ijazah terakhir

Pendaftaran kerja dengan membawa beberapa persyaratan di atas dengan langsung datang di kantor yang berlokasi di Jl. Tanjung Sari Jaya 5/3, Surabaya.

#### 4. Profil Karyawan yang Pernah Dirumahkan

Pada penelitian ini, dilakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang pernah dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya.

| No. | Nama Karyawan | Usia   | Pendidikan<br>Terakhir | Status |
|-----|---------------|--------|------------------------|--------|
| 1.  | Lukman M.     | 30 thn | SMP                    | Kawin  |
| 2.  | Alfian        | 18 thn | SMK                    | Lajang |
| 3.  | Ahmad Rofi'i  | 20 thn | SMA                    | Lajang |
| 4.  | Umar Faruq    | 29 thn | SMK                    | Lajang |
| 5.  | Ahmad Sirat   | 35 thn | SD                     | Lajang |

Tabel 3.1 Daftar karyawan yang pernah dirumahkan



Dalam Tabel di atas merupakan daftar karyawan tidak tetap (pekerja lapangan) yang pernah dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya. Terdapat lima orang karyawan yang pernah dirumahkan. Para karyawan yang pernah dirumahkan tersebut diantaranya:

- a. Lukman M., jenis kelamin laki-laki, usia 30 tahun, pendidikan terakhir Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan sudah menikah. Lukman berstatus karyawan tidak tetap (pekerja lapangan), dan telah bekerja kurang lebih 4 tahun. Pernah dirumahkan pada tanggal 12-30 september 2022 dan diberi kompensasi upah 50.000/harinya. Ketika dirumahkan lukman bekerja sampingan yaitu *inDriver*.<sup>6</sup>
- b. Alfian, jenis kelamin laki-laki, usia 18 tahun, pendidikan terakhir Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan lajang. Alfian berstatus karyawan tidak tetap (pekerja lapangan), dan telah bekerja kurang lebih 1 tahun. Pernah dirumahkan terakhir pada bulan September selama sebulan, dan diberi kompensasi upah sebesar 40% dari gaji pokok.<sup>7</sup>
- c. Ahmad Rofi'i, jenis kelamin laki-laki, usia 20 tahun, pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA), dan Lajang. Rofi'i berstatus karyawan tidak tetap (pekerja lapangan), dan telah bekerja

---

<sup>6</sup> Lukman M. (Pekerja lapangan PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya), *Interview*, Surabaya, Desember 27, 2022

<sup>7</sup> Alfian (Pekerja lapangan PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya), *Interview*, Surabaya, Desember 27, 2022

kurang lebih 2 tahun. Pernah dirumahkan pada bulan September, dan diberi upah sebesar 40.000/hari.<sup>8</sup>

- d. Umar Faruq, jenis kelamin laki-laki, usia 29 tahun, pendidikan terakhir Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan lajang. Umar berstatus karyawan tidak tetap (pekerja lapangan), dan telah bekerja kurang lebih 6 tahun. Pernah dirumahkan terakhir pada bulan Juli 2022, dan diberi kompensasi upah sebesar 40% dari gaji pokok.<sup>9</sup>
- e. Ahmad Sirat, jenis kelamin laki-laki, usia 35 tahun, pendidikan terakhir Sekolah Dasar, dan lajang. Sirat berstatus karyawan tidak tetap (pekerja lapangan), dan telah bekerja kurang lebih 10 tahun. Pernah dirumahkan pada bulan Maret 2022 selama sebulan, dan diberi upah sebesar 40% dari gaji pokok.<sup>10</sup>

##### 5. Hak dan Kewajiban karyawan ketika dirumahkan

Meskipun ketika dirumahkan, Pihak perusahaan juga telah memikirkan kesejahteraan karyawan yang dirumahkan untuk tetap mendapatkan hak-hak mereka, sehingga pihak karyawan memiliki pula kewajiban yang harus dipenuhi. Seperti yang dikemukakan oleh Reni Fatmawati (Staff Keuangan dan administrasi):

“Perusahaan memberikan upah pokok sebesar Rp.100.000/hari untuk pekerja lapangan, namun ketika dirumahkan upah tersebut menjadi 50-40% dari upah pokok, terkait dengan upah lembur itu berbeda lagi nantinya. Sehingga besaran upah pokok yang diterima ketika karyawan dirumahkan mulai dari Rp.50.000 – Rp.40.000. Sejumlah Rp.50.000 untuk para karyawan yang sudah memiliki keluarga dan sejumlah Rp.40.000 untuk para karyawan yang masih lajang, karena kebutuhan yang sudah berkeluarga lebih banyak tanggungannya. Kemudian selama mereka

<sup>8</sup> Ahmad Rofi'i (Pekerja lapangan PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya), *Interview*, Surabaya, Desember 27, 2022

<sup>9</sup> Umar Faruq (Pekerja lapangan PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya), *Interview*, Surabaya, Desember 27, 2022

<sup>10</sup> Ahmad Sirat (Pekerja lapangan PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya), *Interview*, Surabaya, Desember 27, 2022

dirumahkan pihak perusahaan memperbolehkan para pekerja untuk bekerja di luar namun jika pihak perusahaan membutuhkan mereka maka mereka harus memprioritaskan pihak perusahaan, tetapi dalam nyatanya terdapat beberapa karyawan yang ketika dirumahkan sulit untuk dihubungi untuk memberi jasanya secara tiba-tiba. Untuk memilih siapa karyawan yang dirumahkan kami menggunakan sistem giliran supaya semua merasa adil dan tidak terjadi pertikaian antar para karyawan.”<sup>11</sup>

Pihak perusahaan telah memenuhi hak-hak para karyawan yang dirumahkan dengan tetap memberikan upah meskipun terdapat perbedaan nominal untuk para karyawan yang dirumahkan, begitu juga pihak karyawan yang dirumahkan tentunya memiliki kewajiban pula akan perusahaan, yaitu dengan siap sedia ketika dibutuhkan jasa karyawan secara tiba-tiba oleh perusahaan.

Pihak perusahaan memperbolehkan pihak karyawan yang dirumahkan bekerja di tempat lain selama tidak mengganggu hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Sehingga jika pihak perusahaan membutuhkan jasa karyawan yang dirumahkan, namun pihak karyawan tersebut tidak dapat memberikan jasanya, maka pihak PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya mengalami kerugian karena akan menghambat jalannya proyek perusahaan. Dengan kata lain cara itu digunakan pihak perusahaan untuk dapat mengikat para karyawan yang dirumahkan dan pihak karyawan masih memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan.

---

<sup>11</sup> Reni Fatmawati (Staff Keuangan dan administrasi pihak PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya), *Interview*, Surabaya, Desember 26, 2022.

## 6. Ketentuan Jadwal di Bekerjakan Maupun Dirumahkan

Tata cara pemanggilan karyawan:<sup>12</sup>

- a. Pemanggilan karyawan melalui media sosial whatsapp yang dikoordinir oleh mandor masing-masing.
- b. Mandor membekerjakan maupun merumahkan karyawan dengan sistem bergantian supaya tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

## 7. Sistem Penggajian

### a. Gaji bulanan

Gaji bulanan ini merupakan upah yang diberikan ke pegawai atas kerja kerasnya dalam bekerja di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya dengan digaji per bulannya. Gaji bulanan dalam perusahaan ini diberikan untuk karyawan tetap. Sistem pembayarannya perbulan yaitu mendapatkan Rp3.300.000 yang diberikan tiap bulannya pada tanggal 24.<sup>13</sup>

### b. Gaji harian

Gaji harian ini merupakan upah yang diberikan ke pegawai atas kerja kerasnya dalam bekerja di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya dengan diupah seminggu sekali. Upah atau gaji harian dalam perusahaan ini diberikan untuk sejumlah Karyawan tidak tetap (pekerja lapangan).

---

<sup>12</sup> Didik (Mandor pihak PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya), *Interview*, Surabaya, Desember 26, 2022.

<sup>13</sup> Reni Fatmawati (Staff Keuangan dan administrasi pihak PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya), *Interview*, Surabaya, Desember 26, 2022.

### 1. Ketika dibekerjakan

Sistem pembayarannya perhari yaitu mendapatkan Rp100.000 yang diberikan secara langsung setiap seminggu sekali pada hari sabtu.<sup>14</sup>

### 2. Ketika dirumahkan

Sistem pembayarannya perhari yaitu mendapatkan 40-50% dari gaji pokok, tergantung status masing-masing karyawan. Karyawan lajang mendapatkan 40.000/hari dan karyawan kawin mendapatkan 50.000/hari. Kemudian diberikan lewat rekening masing-masing karyawan pada hari sabtu dan paling lambat pada hari minggu.<sup>15</sup>

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>14</sup> Ibid.,

<sup>15</sup> Ibid.,

## BAB IV

### ANALISIS TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN BAGI KARYAWAN YANG DIRUMAHKAN DI PT. FAJAR ALIF MAKMUR SURABAYA

#### A. Sistem Penggajian Bagi Karyawan yang Dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya

Sistem penggajian di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya menggunakan 2 sistem, gaji bulanan dan gaji harian sesuai dengan kesepakatan yang sudah disampaikan di awal. Gaji bulanan diberikan kepada karyawan tetap, pembayarannya perbulan mendapatkan Rp3.300.000 yang dilakukan tiap bulannya pada tanggal 24. Kemudian, untuk sistem gaji harian diberikan kepada karyawan tidak tetap (pekerja lapangan), pembayarannya seminggu sekali dan sistem pembayarannya perhari mendapatkan Rp100.000 jika seminggu mendapatkan Rp600.000 sudah termasuk uang makan dan belum termasuk uang lembur, yang diberikan setiap hari sabtu.<sup>1</sup>

Namun saat ini banyak pesaing dari perusahaan lain yang membuat turunnya pendapatan dari perusahaan. Salah satu upayah agar perusahaan tetap dapat bertahan di era sedikitnya pemasukan yaitu dengan cara merumahkan beberapa karyawan tidak tetap (pekerja lapangan). Para karyawan yang dirumahkan mendapatkan kompensasi upah 40-50% dari gaji pokok. Pendapatan gaji tersebut sesuai dengan status masing-masing

---

<sup>1</sup> Reni Fatmawati (Staff Keuangan dan administrasi pihak PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya), *Interview*, Surabaya, Desember 26, 2022.

karyawan, jika lajang mendapatkan 40% dan kawin 50%. Kemudian pembayarannya diberikan lewat rekening masing-masing pada seminggu sekali setiap hari sabtu dan paling lambat diberikan pada hari minggunya.<sup>2</sup>

Telah diatur juga dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan pada pasal 25 yang berbunyi sebagai berikut<sup>3</sup>:

“Pengusaha wajib membayar upah apabila Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya, karena kesalahan sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.”

Di dalam kedua pasal tersebut menjelaskan bahwa apabila pekerja bersedia melakukan pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan namun Perusahaan tidak mempekerjakannya, seperti *reparasi* kapal di perusahaan ini karena sesuatu hal perusahaan tersebut merumahkan karyawan, maka perusahaan harus membayar upah pekerja.

Setelah itu masing-masing pihak yang memiliki dan mempunyai hak dan kewajiban diantaranya hak dari pihak perusahaan PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya untuk mengkoordinir jalannya pekerjaan dan akan memperoleh jasa yang seharusnya sudah disepakati dari awal.

Pada saat akad awal penerimaan kerja oleh pihak karyawan yang sudah menjadi kewajiban untuk sanggup memberikan jasanya sewaktu-waktu jika pihak perusahaan membutuhkan jasa karyawan. Apabila pihak karyawan tersebut tidak dapat memberikan jasanya sewaktu-waktu, maka

---

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.”



pihak PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya mengalami kerugian karena akan menghambat jalannya proyek perusahaan dan tenaga yang dikeluarkan tidak sesuai dengan jumlah upah yang diterima.

## **B. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Bagi Karyawan yang Dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya**

Gaji adalah upah yang diberikan sebagai imbalan atas jasa atau tenaga pekerja yang telah atau akan dilakukan, sehingga terjadi perikatan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang bersangkutan.

Kegiatan upah-mengupah dalam hukum Islam disebut dengan *Ijārah*. *Ijārah* adalah penjualan atas pemindahan hak guna jasa/barang dengan jangka waktu tertentu melalui pembayaran upah/sewa.<sup>4</sup> Begitu juga upah-mengupah yang terjadi di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya termasuk dalam kategori *Ijārah bi al-'amal*, yang mengambil manfaat jasa. Jasa yang menjadi objek penelitian ini adalah tenaga karyawan untuk memperbaiki dan pemeliharaan kapal. Hukum *Ijārah bi al-'amal* ini menurut para ulama' fiqh hukumnya dibolehkan apabila jenis pekerjaan itu jelas dan sesuai dengan syariat, sesuai dengan kaidah fiqh:

الأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَاتِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

“Pada dasarnya semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya.”<sup>5</sup>

<sup>4</sup>Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer* (Depok: Rajawali pers, 2017), <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results.>, 80.

<sup>5</sup> Fatwa Dewan Syari'ah Nasional, “Fatwa Dewan Syari'ah Nasional Nomor 09/Dsn-Mui/Vi/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah.”



Dalam Fatwa Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia No: 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *ijārah*.

Bagian ke-dua menyebutkan ketentuan terkait hukum dan bentuk *ijārah*:<sup>6</sup>

1. Akad *ijārah* boleh direalisasikan dalam bentuk akad *ijārah 'ala al-a'yan* dan akad *ijārah ala al-a'mal/ ijārah ' ala al -asykhash*.
2. Akad *ijārah* boleh direalisasikan dalam bentuk akad *ijārah tasyghiliyyah*, *ijārah muntahiyyah bi al-amlrft (IMBT)*, dan *ijārah maushufah fi al-dzimmaft (IMFD)*.

Bagian ke-tiga menyebutkan ketentuan terkait Shighot Akad *ijārah*:<sup>7</sup>

1. Akad *ijārah* harus dinyatakan secara tegas dan jelas serta dimengerti oleh *Mustā'jir* (pihak perusahaan) dan *ājir* (pihak pegawai).
2. Akad *ijārah* boleh dilakukan secara lisan, tertulis, isyarat, dan perbuatan atau tindakan, serta dapat dilakukan secara elektronik sesuai syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian ke-enam menyebutkan ketentuan terkait manfaat dan waktu sewa:<sup>8</sup>

1. Manfaat harus berupa manfaat yang dibenarkan (tidak dilarang) secara syariah.
2. Manfaat harus jelas sehingga diketahui oleh *Mustā'jir* dan *ājir*.

<sup>6</sup> Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijārah*

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Ibid.

Bagian ke-tujuh menyebutkan ketentuan terkait pekerjaan atau jasa yang dilakukan *ājir*:<sup>9</sup>

1. 'Amal (pekerjaan atau jasa) yang dilakukan *ājir* harus berupa pekerjaan yang dibolehkan menurut syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. 'Amal yang dilakukan *ājir* harus diketahui jenis, spesifikasi, dan ukuran pekerjaannya serta jangka waktu kerjanya.
3. 'Amal yang dilakukan *ājir* harus berupa pekerjaan yang sesuai dengan tujuan akad.

Bagian ke-delapan menyebutkan ketentuan terkait *ujrah*:<sup>10</sup>

1. *Ujrah* boleh berupa uang, manfaat barang, jasa, atau barang yang boleh dimanfaatkan menurut syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Kuantitas dan/atau kualitas *ujrah* harus jelas, baik berupa angka nominal, prosentase tertentu, atau rumus yang disepakati dan diketahui oleh para pihak yang melakukan akad.
3. *Ujrah* boleh dibayar secara tunai, bertahap/angsur, dan tangguh berdasarkan kesepakatan sesuai dengan syariah dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. *Ujrah* yang telah disepakati boleh ditinjau-ulang atas manfaat yang belum diterima oleh *Mustā'jir* sesuai kesepakatan.

---

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Ibid.

Dalam ketentuan terkait hukum dan bentuk *ijārah*, permasalahan ini termasuk bentuk akad *ijārah ala al-a'mal* yaitu akad sewa atas jasa/pekerjaan orang yang diperbolehkan dalam akad *ijārah* menurut FATWA DSN MUI.

Dalam ketentuan terkait Shighot Akad *ijārah* pihak *Mustā'jir* (pihak perusahaan) melakukan akad secara lisan tidak terperinci yang membuat pihak *ājir* (pihak karyawan) tidak mengerti akan isi kontrak kerja dikarenakan belum jelas dirumahkan sampai kapan.

Dalam ketentuan terkait manfaat, objek manfaat permasalahan ini harus jelas saat akad dilakukan kedua belah pihak harus mengetahui dan memahami isi akad tersebut, saat dirumahkan pihak karyawan tidak mengerti sampai kapan harus dipekerjakan dan tidak ada manfaat yang diberikan ketika dirumahkan.

Dalam ketentuan terkait 'Amal yang dilakukan *ājir*, pada permasalahan ini Amal (pekerjaan atau jasa) yang dilakukan sudah sesuai syariat Islam yang dibolehkan. Amal yang dilakukan Ajir harus diketahui jenis, spesifikasi, dan ukuran pekerjaannya serta jangka waktu kerjanya, pihak pegawai semestinya harus mengerti dan memahami akan pekerjaan.

Mengenai bagian kedelapan ketentuan terkait *ujrah* atau upah, dalam permasalahan ini *ujrah* dalam bentuk uang yang diberikan kepada *ājir* atau pihak pegawai atas jasa yang diberikannya. Kuantitas dan kualitas *ujrah* sudah jelas, baik berupa angka nominal, presentase tertentu yang

mana terjadi perbedaan upah pegawai yang dirumahkan dengan mendapatkan 40-50% dari gaji pokoknya serta disepakati dan diketahui oleh para pihak yang melakukan akad. Namun dengan adanya perbedaan *ujrah* tersebut membuat pihak perusahaan tidak menerima objek manfaat yang diberikan karyawan ke perusahaan, *ujrah* yang telah disepakati tersebut boleh ditinjau-ulang atas manfaat yang belum diterima oleh *Mustā'jir* sesuai kesepakatan.

Melihat sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan yang terjadi di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya ini sudah *relevan*/sesuai dengan hukum Islam atau belum, dapat dilihat dari segi rukun dan syarat-syarat akad *ijārah*, karena rukun merupakan hal yang sangat *esensial*, artinya bila rukun tidak terpenuhi maka suatu perjanjian tidak sah (batal). Tinjauan hukum Islam berdasarkan dari rukun akad *ijārah* terhadap sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya, sebagai berikut ini<sup>11</sup>:

1. Orang Yang Melakukan Akad (*Āqid*)

Dilihat dari segi orang yang melakukan akad (*Āqid*) pada sistem penggajian di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya yaitu antara dari pihak perusahaan yang disebut *Mustā'jir* dan pihak calon karyawan yang disebut *Ājir*.

---

<sup>11</sup> Suqiyah musafa'ah et al, *Hukum Ekonomi Dan Bisnis Islam I: Struktur Akad Tijariy Dalam Hukum Islam* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Pres, 2013), 151.

Syarat akad *ijārah* untuk dua orang yang sedang melakukan akad (*Āqid*)<sup>12</sup>:

- a. Berakal sehat dan dapat membedakan.
- b. Kedua pihak harus cakap bertindak dalam hukum.
- c. Para pihak yang melakukan akad harus menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ijārah*, namun jika salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad tersebut, maka akadnya dinyatakan tak sah.

Sebagaimana firman Allah dalam surat An-Nisa [4] : 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ  
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu.”<sup>13</sup>

Ketika terjadi penerimaan kerja di PT. Fajar Alif Makmur (FAM)

Surabaya, Para pihak yang sedang dan melakukan awal penerimaan kerja ialah orang yang sudah dikatakan berakal sehat, mampu membedakan, cakap hukum karena pada awal mendaftar membutuhkan kartu identitas dan bukti identitas diri dalam kartu identitas kependudukan yang sah dan diakui oleh mata hukum.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> al-Qur'an, An-Nisā:29.

<sup>14</sup> Reni Fatmawati (Staff Keuangan dan administrasi pihak PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya), Interview, Surabaya, Desember 26, 2022.

Kemudian juga tidak adanya keadaan terpaksa (atas dasar suka sama suka), karena atas dasar pribadi para pihak yang saling membutuhkan dan kemauan sendiri. Pihak perusahaan membutuhkan karyawan untuk menyelesaikan proyek dan pihak karyawan membutuhkan pekerjaan, sehingga tidak ada paksaan yang bersifat mendesak dari pihak manapun. Dengan demikian rukun *Āqid* dari akad *ijārah* telah terpenuhi didalamnya.

## 2. Syarat Objek

Dalam sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya, objeknya yaitu jasa para pekerja (karyawan). Hukumnya diperbolehkan apabila sesuai dengan kaidah fiqh:

الأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَاتِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

“Pada dasarnya semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya.”<sup>15</sup>

Terdapat beberapa syarat objek upah-mengupah, diantaranya sebagai berikut<sup>16</sup>:

- a. Objek *ijārah* harus diketahui secara jelas.

Untuk mencegah terjadinya perselisihan di belakang hari maka

Objek *ijārah* harus diketahui secara jelas. Pihak PT. Fajar Alif

<sup>15</sup> Fatwa Dewan Syari’ah Nasional, “Fatwa Dewan Syari’ah Nasional Nomor 09/Dsn-Mui/Vi/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah.”

<sup>16</sup> Suqiyah musafa’ah et al, *Hukum Ekonomi Dan Bisnis Islam I: Struktur Akad Tijariy Dalam Hukum Islam*, 154.

Makmur (FAM) Surabaya telah memberikan informasi di awal penerimaan kerja terkait dengan bagaimana harapan atau sistem pekerjaan yang akan dikerjakan calon karyawannya, ialah memperbaiki dan pemeliharaan kapal. Dan juga terkait dengan ketika mendapatkan jadwal dirumahkan, para karyawan tetap masih memiliki hak dan kewajiban di perusahaan, sehingga ketika dipanggil secara tiba tiba untuk bekerja maka karyawan harus siap sedia.

- b. Kemanfaatan dari objek yang akan diberikan yaitu harus diperbolehkan oleh agama.

Dan terakhir terkait dengan nilai jasa yang ditukar di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya merupakan pekerjaan yang halal, sifat pekerjaannya yaitu memperbaiki dan pemelihara kapal.

Dan ketika dirumahkan kemanfaatan dari objek akad atau jasa para pekerja juga diterima oleh perusahaan, karena meskipun dirumahkan para karyawan juga memiliki kewajiban untuk tetap bekerja jika dibutuhkan perusahaan sehingga perusahaan tidak kebingungan dengan merekrut ulang karyawan baru, karena salah satu alasan jika mengganti karyawan baru maka pihak perusahaan harus menerangkan kembali terkait bagaimana pekerjaannya dan mengajari kembali dari awal tentunya hal tersebut sangat tidak *efesien* dalam dunia bisnis.

Dalam sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT.Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya ini, sudah sesuai dengan syarat-syarat *Ma'qūd ālaih* (objek).

### 3. *Ījāb dan Qabūl*

*Ījāb dan qabūl* pada sistem penggajian PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya dilakukan secara langsung (secara lisan) pada saat awal penerimaan kerja, yaitu pihak PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya memberitahukan bagaimana sistem pekerjaan di sini dan juga terkait besaran upah yang akan didapatkan para karyawan baik ketika bekerja maupun ketika dirumahkan. Akan tetapi terkait dengan waktu ketika dibekerjakan maupun ketika dirumahkan, pihak perusahaan tidak dapat memberi tahu akan jangka waktu kapan dan sampai kapan. Terkadang ada yang hanya dirumahkan dari beberapa minggu sampai satu bulan. Sehingga terdapat ketidakpastian waktu didalamnya. Maka dengan demikian sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya ini terjadi *Ījāb dan qabūl* namun belum sepenuhnya sesuai dengan syarat-syarat *Ījāb dan qabūl* rukun.

### 4. Nilai Tukar (Harga Sewa)

Hadis riwayat 'Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id al-Khudri, Nabi s.a.w. bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ



“Barangsiapa yang mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya.”<sup>17</sup>

Nilai tukar atau upah yang akan diberikan oleh pihak PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya awalnya sesuai dengan ketentuan peraturan perusahaan, besaran upah diberitahukan di awal penerimaan kerja dan apabila penerimaan kerja/karyawan baru di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya ini berjalannya dengan hal tersebut dilakukan, maka pihak karyawan telah menyetujui besaran upah yang akan didapatkan yang sesuai dengan aturan oleh perusahaan.

Nilai tukar berupa harta yang bisa dilihat dan bersifat berharga dan memiliki kadar nilainya yang jelas diketahui, seperti halnya berbentuk uang dengan jumlah Rp.100.000/hari dan misalnya calon karyawan masih lajang maka ketika dirumahkan mendapat kompensasi upah Rp.40.000. Lalu terkait dengan upah tersebut diberikan secara langsung atau lewat rekening masing-masing seminggu setelah bekerja pada hari sabtu dan paling lambat di hari minggu, sesuai dengan informasi awal penerimaan kerja. Sehingga nilai tukar yang disepakati antara kedua belah pihak dinyatakan jelas jumlahnya maupun waktu pembayarannya. Dengan demikian rukun nilai tukar (harga sewa) dari akad *ijārah* telah terpenuhi didalamnya.

---

<sup>17</sup> Fatwa Dewan Syari’ah Nasional, “Fatwa Dewan Syari’ah Nasional Nomor 09/Dsn-Mui/Vi/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah.”

## 5. Syarat Manfaat

Berikut beberapa syarat manfaat yang harus dipenuhi dalam akad *ijārah*<sup>18</sup>:

- a. Manfaat harus berharga.
- b. Keadaan manfaat dapat diberikan oleh penyewa.
- c. Mengetahui kadarnya, terkait bagaimana pekerjaannya apakah berat atau ringan, kemudian harus diketahui jangka waktu pekerjaan.

Sebagaimana kaidah fiqh:

دَرْءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

“Menghindari mafsadah (kerusakan/bahaya) harus didahulukan atas mendatangkan kemaslahatan”<sup>19</sup>

Adanya jasa sebagai acuan objek upah-mengupah di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya yaitu jasa karyawan. Manfaat jasa karyawan di PT. Fajar Alif Makmur yaitu untuk dapat menyelesaikan proyek di perusahaan yaitu memperbaiki dan pemeliharaan kapal, bahkan meskipun ketika mendapatkan jadwal dirumahkan para karyawan juga memiliki manfaat supaya pihak perusahaan tidak kewalahan jika secara tiba-tiba membutuhkan tenaga kerja, karena karyawan yang dirumahkan masih dipenuhi hak oleh perusahaan sehingga masih memiliki kewajiban di perusahaan, tanggung jawab

<sup>18</sup> Suqiyah musafa'ah et al, *Hukum Ekonomi Dan Bisnis Islam I: Struktur Akad Tijariy Dalam Hukum Islam*, 155.

<sup>19</sup> Fatwa Dewan Syari'ah Nasional, “Fatwa Dewan Syari'ah Nasional Nomor 09/Dsn-Mui/Vi/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah.”

karyawan yang dirumahkan di perusahaan yaitu dengan siap sedia untuk dipanggil perusahaan jika pihak perusahaan secara tiba-tiba membutuhkan tenaga mereka. Kemudian Karyawan di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya telah mengetahui bagaimana sistem pekerjaan dan tentunya ada juga batasan waktu penyelesaian proyek yang dipandu oleh masing masing mandor dalam setiap team. Dengan demikian rukun syarat manfaat dari akad *ijārah* telah terpenuhi didalamnya.

Menurut uraian di atas, dalam sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya dikatakan sudah memenuhi beberapa rukun dan akad *ijārah*. Seperti dari rukun dan syarat *ijārah* orang yang melakukan akad, syarat objek, nilai tukar, syarat manfaat telah terpenuhi didalamnya, akan tetapi belum sesuai khususnya terkait syarat-syarat *Ījāb dan qabūl*, dalam hukum Islam syarat *Ījāb dan qabūl* harus diketahui dengan jelas dan terang dari segi pekerjaan yang akan dikerjakan, besarnya uang imbalan yang diperjanjikan, dan termasuk juga waktu (lama waktu sewa-menyewa berlangsung). Sehingga tidak adanya keraguan didalamnya.

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam para Ulama Malikiyah dan Hanabilah yang berbunyi:

تَمْلِكُكَ مَنَا فَعِ شَيْءٍ مَّبَا حَةٍ مُدَّةَ مَعْلُومٍ بِعَوَضٍ

“Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan”.<sup>20</sup>

Dengan hal ini maka pada sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya di sini tetap terjadi *Ījāb dan qabūl* yang dilakukan secara langsung saat awal penerimaan kerja, namun terkait akan poin syarat dari *Ījāb dan qabūl* bagian memberikan informasi terkait jangka waktu ketika dirumahkan belum dipenuhi oleh pihak perusahaan yang dimana sebenarnya itu adalah hak karyawan untuk mengetahuinya. Akan tetapi pihak perusahaan akan tetap menggaji sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang memiliki arti *Ījāb dan qabūl* tersebut masih tetap berjalan sampai masa waktu pemutusan hubungan kerja sehingga tidak mempengaruhi aspek dari *Ījāb dan qabūl* sendiri karena dilakukan atas dasar suka sama suka dan kesepakatan bersama.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>20</sup>Elkafilah “Akad jual beli”, 2012, <https://elkafilah.wordpress.com/category/fiqh-muamalah/>

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian di atas, maka penulis menarik kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan. Terdapat beberapa kesimpulan yang bisa ditulis:

1. Sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya yaitu dimulai dengan adanya kesepakatan yang sudah disampaikan di awal. Dengan kompensasi upah 40-50% dari gaji pokok sesuai dengan status masing-masing karyawan. Kemudian diberikan lewat rekening masing-masing pada seminggu sekali setiap hari sabtu dan paling lambat diberikan pada hari minggunya. Sehingga karyawan memiliki dan mempunyai hak dan kewajiban diantaranya kewajiban untuk sanggup memberikan jasanya sewaktu-waktu jika pihak perusahaan membutuhkan jasa karyawan.
2. Tinjauan hukum Islam terhadap sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan di PT. Fajar Alif Makmur Surabaya telah memenuhi beberapa dari rukun dan syarat *ijārah* yaitu orang yang melakukan akad, nilai tukar, syarat manfaat dan syarat objek telah terpenuhi didalamnya. Namun pada syarat *Ījāb dan qabūl* belum terpenuhi secara sempurna, karena jangka waktu karyawan dirumahkan pada saat *Ījāb dan qabūl* tidak dijelaskan. Maka dengan adanya syarat dari *Ījāb dan qabūl* yang belum terpenuhi tidak melanggar hukum Islam dalam akad

*ijārah*, dikarenakan dalam terjadinya *Ījāb dan qabūl* diantara keduanya telah menyetujui (tidak ada paksaan). Sehingga dikatakan sesuai dengan hukum Islam.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya terkait sistem penggajian ketika dirumahkan, maka penulis menyampaikan saran yang kiranya sebagai bahan perbaikan dalam sistem penggajian ketika dirumahkan ini yaitu:

1. Pihak PT. Fajar Alif Makmur (FAM) Surabaya: diharapkan pihak perusahaan juga mempertimbangkan sistem penggajian bagi karyawan yang dirumahkan yang baik dan sesuai anjuran Islam agar tidak ada pihak yang dirugikan.
2. Pihak karyawan tidak tetap (pekerja lapangan): diharapkan para karyawan yang dirumahkan tetap memprioritaskan perusahaan karena sudah menjadi kewajiban untuk sanggup memberikan jasanya sewaktu-waktu jika pihak perusahaan membutuhkan jasa karyawan, sehingga jika ingin memiliki pekerjaan lain pilihlah pekerjaan sekiranya yang jam kerjanya bisa dikendalikan sendiri.
3. Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga perlu adanya perbaikan dan pengembangan dalam penelitian selanjutnya, keterbatasan dalam penelitian ini yaitu terkait dengan sampel penelitian ini dibatasi hanya pada pekerja yang bekerja di dalam PT. Fajar Alif Makmur Surabaya sehingga hasil penelitian hanya berlaku untuk

keberadaan tempat bekerja pekerja yang menjadi sampel penelitian.

Dampaknya belum dapat di generalisasi untuk keseluruhan pekerja.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



## DAFTAR PUSTAKA

- Alifia, Mufti. “Tinjauan Maqashid Syariah Terhadap Upah Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dirumahkan (Studi Kasus Di CV Karoseri Laksana Ungaran, Kabupaten Semarang 2020),” 2021.
- Azam Al Hadi, Abu. *Fikih Muamalah Kontemporer*. Depok: Rajawali pers, 2017.  
<https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.
- al-Qur’an, An-Nisa: 29
- al-Qur’an, Al-Qasas:26.
- Caniago, Fauzi. “Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam.” *Jurnal Textura* Vol. 5 (2018): 48.
- Edwin Hadiyan. “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Prinsip Fiqih Muamalah Dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Vol.3 No.1 (2015).
- Elvionita, V. *Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Pembayaran Upah Karyawan (Study Pada CV. Tuo Mujolai Palas Rumbai Kota Pekanbaru)*, 2020.  
<http://repository.uin-suska.ac.id/30102/>.
- Fadli, Muhammad Rijal. “Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif.” *Humanika* 21, no. 1 (2021): 33–54.  
<https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>.
- Fatwa Dewan Syari’ah Nasional. “Fatwa Dewan Syari’ah Nasional Nomor 09/Dsn-Mui/Vi/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah,” n.d. <https://mui.or.id/wp-content/uploads/files/fatwa/09-Ijarah.pdf>.
- Fatwa Dewan Syari’ah Nasional. Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijārah*
- Fitrah, Muh. & Luthfiah. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus - Muh. Fitrah & Luthfiah - Google Buku*, 2018.  
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=UVRtDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=penelitian+kualitatif&ots=lru1LBzfSJ&sig=K7CO5L0-KuU4bMG\\_BkWvbgQhoJI&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=true](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=UVRtDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=penelitian+kualitatif&ots=lru1LBzfSJ&sig=K7CO5L0-KuU4bMG_BkWvbgQhoJI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true).
- Harun. “Fiqh Muamalah - Google Buku.” Accessed October 27, 2022.  
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=67VVDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA27&dq=ijarah+macam+macamnya&ots=Fq6Mnm1YHw&sig=kQS k2Wh-xfBJ-DCWOArnziCZ9JI&redir\\_esc=y#v=onepage&q=ijarah+macam+macamnya&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=67VVDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA27&dq=ijarah+macam+macamnya&ots=Fq6Mnm1YHw&sig=kQS k2Wh-xfBJ-DCWOArnziCZ9JI&redir_esc=y#v=onepage&q=ijarah+macam+macamnya&f=false).
- Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz. “Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing.” *Jurnal Islaminomic* Vol. 7 Np (2016).

- Nur, Muhammad Tahmid. "Kompensasi Kerja Dalam Islam." *Muamalah* 5, no. 2 (December 20, 2015): 120–28. <https://doi.org/10.24256/M.V5I2.685>.
- Padaga, Laura Karennina, Imam Rochani, and Yeyes Mulyadi. "Penjadwalan Berdasarkan Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Reparasi Kapal: Studi Kasus MV. Blossom." *Jurnal Teknik ITS* 7, no. 1 (2018). <https://doi.org/10.12962/j23373539.v7i1.29075>.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan," 2015. <http://dx.doi.org/10.1080/01443410.2015.1044943%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.581%0Ahttps://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2547ebf4-bd21-46e8-88e9-f53c1b3b927f/language-en%0Ahttp://europa.eu/.%0Ahttp://www.leg.st>.
- Sandu Siyoto, Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian (Yogyakarta: Literasi Media Publishing 2015)*, n.d.
- Setiyani, Meita Sari. "Praktik Pengupahan Tenaga Kerja Informal Saat Pandemi Covid 19 Tinjauan Fiqh Muamalah Dan Uu No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Trans Cemerlang Tour and Travel, Sukoharjo)," no. 13 (2020): 1–9.
- Suqiyah musafa'ah et al. *Hukum Ekonomi Dan Bisnis Islam I: Struktur Akad Tijariy Dalam Hukum Islam*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Pres, 2013.
- Tim Laskar pelangi. *Metodologi Riqih Muamalah (Diskursus Metodologi Konsep Interaksi Sosial-Ekonomi)*. Kediri: Lirboyo Press, 2013.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (2003).
- Muhammad Yazid. *Fiqh Muamalah (Ekonomi Islam)*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Pres, 2017.
- Zuhri, M S. "... Hukum Islam Dan Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/Ix/2017 Terhadap Ujrah Kuli Bangunan Di Desa Kesamben Wetan Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik, 2020," 2020. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/46212>.