

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
TERHADAP PENGUPAHAN BAGI TENAGA KERJA
TUNANETRA (STUDI KASUS PANTI PIJAT
TUNANETRA PERTUNI JAYA PALEMBANG)**

SKRIPSI

**Ditulis Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Gelar
Kesarjanaan Pada Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah (S.H)
Fakultas Syari'ah Dan Hukum Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

SEPTRI WARDANI

NIM: 14170168



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG**

2019



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Kode Pos 30126 Kotak Pos: 54 Telp (0711)
362427 KM. 3,5 Palembang

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Septri Wardani
NIM : 14170168
Jenjang : Sarjana (S1)

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

Palembang, 31 Desember 2018

Saya yang menyatakan,



Septri Wardani
NIM: 14170168



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Kode Pos 30126 Kotak Pos. 54 Telp (0711) 362427 KM. 3,5 Palembang

PENGESAHAN DEKAN

Skripsi Berjudul : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pengupahan bagi Tenaga Kerja Tunanetra (Studi kasus Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang)

Ditulis oleh : Septri Wardani

NIM : 14170168

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)

Palembang, 31 Desember 2018



Prof. Dr. H. Romli SA, M.Ag
NIP. 19571210 198603 1 004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH

Jl. Prof. K.H. Zamal Abdur Fikry, Kode Pos 30126 Kotak Pos 54 Telp (0711) 562427 KM 3.5 Palembang

PENGESAHAN PEMBIMBING

Sketsi Berjudul : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pengupahan bagi Tenaga Kerja Tunanetra (Studi kasus Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang)

Ditulis oleh : Septri Wardani

NIM : 14170168

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)

Palembang, 31 Desember 2018

Pembimbing Utama

Dr. Rr. Rina Antasari, M.Hum
NIP. 196307121989032004

Pembimbing Kedua

Syahril Jamil, M.Ag
NIP. 197709172005011009



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Kode Pos 30126 Kotak Pos. 54 Telp (0711) 362427 KM 3.5 Palembang

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi Berjudul : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pengupahan bagi Tenaga Kerja Tunanetra (Studi kasus Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang)
Ditulis Oleh : Septri Wardani
NIM : 14170168

Telah diterima dalam Ujian Munaqasyah oleh Dewan Penguji pada tanggal 12 Desember 2018.

Tanggal Pembimbing Utama : Dr. Rr. Rina Antasari, M.Hum

t.t

Tanggal Pembimbing Kedua : Syahril Jamil, M.Ag.

t.t

Tanggal Penguji Utama : Nilawati, M.Hum.

t.t

Tanggal Penguji Kedua : Lusiana, M.E.Sy.

t.t

Tanggal Ketua Panitia : Dr. Holljah, SH, MH.

t.t

Tanggal Sekretaris : Dra. Napisah, M.Hum.

t.t



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Ekky, Kode Pos 30126 Kotak Pos. 54 Telp (0711) 362427 KM. 3,5 Palembang

Formulir D.2

Hal. : Mohon Izin Penjilidan Skripsi

Kepada Yth. Bapak Wakil Dekan I
Fakultas Syariah UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama Mahasiswa : Septri Wardani
NIM/Program Studi : 14170168/Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pengupahan
bagi Tenaga Kerja Tunanetra (Studi Kasus Pantj Pijat
Tunanetra Pertuni Jaya Palembang)

Telah selesai melaksanakan perbaikan skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Palembang, 31 Desember 2018

Penguji Utama,

Nilawati, M.Hum.
NIP. 197308171997032003

Penguji Kedua

Nuziana, M.E.Sy.
NIDN. 200101902

Mengetahui,
Pembantu Dekan I

Dr. H. Marsaid, MA
NIP.196207061990031004

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pengupahan Bagi Tenaga Kerja Tunanetra (Studi Kasus Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang).” Peraturan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap pengusaha. Namun, dalam pelaksanaannya di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini penghasilan yang didapatkan pegawai tunanetra berbeda-beda setiap orangnya padahal mereka mempunyai tanggung jawab yang sama dan hal ini tidak sejalan dengan peraturan undang-undang tersebut. Maka dari itu, permasalahan dalam skripsi ini adalah: 1. Bagaimana sistem pengupahan bagi tenaga kerja tunanetra di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang. 2. Bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pengupahan bagi tenaga kerja tunanetra di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yaitu data yang diambil melalui penelitian lapangan dengan pengamatan (observasi) dan wawancara langsung dengan pengurus dan pegawai Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang. Analisis data dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif dan disimpulkan secara deduktif.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan pada Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang terhadap pegawai penyandang tunanetra ini tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana upah yang didapatkan pegawai ini belum terlaksana dengan baik karena penghasilan mereka yang belum layak. Layak tidak layaknya dapat dilihat dari pendapatan pekerja tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar, yang meliputi makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, kesehatan, dan jaminan hari tua. Sedangkan dalam Hukum Ekonomi Syari’ah sistem pengupahan ini termasuk dalam *Ijarah* (sewa-menyewa) dan sistem pengupahan di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini yang diterapkan pada Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini tidak sesuai dengan syarat *Ijarah*

karena dalam akadnya tersebut ada unsur paksaan yang mana hal ini bertentangan dengan al-Qur'a, surat An-Nisaa' : 29.

Kata Kunci: Hukum Ekonomi Syariah, Pengupahan Tenaga Kerja Tunanetra, Panti Pijat Tunanetra.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf-huruf Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bâ'	B	Be
ت	Tâ'	T	Te
ث	Sâ'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jîm	J	Je
ح	Hâ'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Khâ'	Kh	Ka dan Ha
د	Dâl	D	De
ذ	Zâl	Ŝ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Râ'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sâd	S	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dâd	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Tâ'	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zâ'	Z	Zet (dengan titik di bawah)

ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fâ’	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kâf	K	Ka
ل	Lâm	L	El
م	Mîm	M	Em
ن	Nûn	N	En
و	Wâwû	W	We
هـ	Hâ’	H	Hâ’
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Yâ’	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal (monoftong) dan vokal rangkap (diftong), serta madd.

a. Vokal tunggal (monoftong)

No	Huruf Arab	Huruf Latin	Keterangan
1	اَ	A	<i>Fathah</i>
2	اِ	I	<i>Kasrah</i>
3	اُ	U	<i>Dammah</i>

b. Vokal rangkap (diftong)

No	Huruf Arab	Huruf Latin	Keterangan
1	اِي	Ai	A dengan I
2	اُو	Au	A dengan U

Contoh:

كتب : *kataba*

فعل : *fa'ala*

c. Vokal panjang (madd)

No	Huruf Arab	Huruf Latin	Keterangan
1	اِي	Ā	A dengan topi di atas
2	يِي	Ī	I dengan topi di atas
3	وُو	Ū	U dengan topi di atas

Contoh:

قال : *qâla* رمى : *ramâ*

C. *Ta marbûtah*

Ta marbûtah ini diatur dalam tiga katagori:

- huruf *ta marbûtah* pada kata berdiri sendiri, huruf tersebut ditransliterasikan menjadi /h/, misalnya: محكمة menjadimahkamah.
- Jika huruf *ta marbûtah* diikuti oleh kata sifat (na'at), huruf tersebut ditransliterasikan menjadi /h/ juga, misalnya: المدينة المنورة menjadi *al-madĪnah al-munawarah*.
- Jika huruf *ta marbûtah* diikuti oleh kata benda (ism), huruf tersebut ditransliterasikan menjadi /t/ misalnya: روضة الأطفال menjadi *raudat al-atfâl*.

D. *Syaddah (Tasydîd)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tandatasydid,

dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tandasyaddah itu.

Contoh:

نَزَّل : *nazzala*

رَبَّنَا : *rabbana*

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال. Namun, dalam transliterasi menjadi /al-/ baik yang diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*, misalnya : الفيل (*al-fil*), الوجود (*al-wujûd*), dan الشمس (*al-syams* bukan *asy-syams*).

F. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila *hamzah* itu terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تأخذون : *ta'khudzuna*

النَّوْء : *an-nau'*

أكل : *akala*

إِنَّ : *inna*

G. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang (artikel), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya, seperti: al-Kindi, al-Farobi, Abu Hamid al-Ghazali, dan lain-lain (bukan Al-Kindi, Al-Farobi, Abu Hamid Al-Ghazali).

Transliterasi ini tidak disarankan untuk dipakai pada penulisan orang yang berasal dari dunia nusantara, seperti Abdussamad al-Palimbani bukan Abd al-Shamad al-Palimbani.

H. Cara Penulisan Kata

Setiap kata, baik kata kerja (*fi'il*), kata benda (*ism*), maupun huruf (*harf*) ditulis secara terpisah.

Contoh:

الخلفاء الراشدين : al-Khulafa al-Rasyidin

صلة الرحم : silat al-Rahm

الكتب الستة : al-Kutub al-Sittah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

”Mulailah Dari Tempatmu Berada. Gunakan Yang Kau Punya.
Lakukan Yang Kau Bisa”

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT penyusun persembahkan karya ilmiah yang sederhana ini kepada:

1. Orang tuaku yang kucintai yang sentiasa menjaga dan mendidikku sampai saat ini.
2. Kakak-kakaku tercinta yang sentiasa memberikan dukungan dan dorongan dengan sebaiknya.
3. Kepada sahabatku Wulan dan Sri, terima kasih banyak telah membantu dalam mencari tempat penelitian untuk skripsi ini juga atas saran dan nasehat-nasehat yang diberikan dan terimakasih banyak telah senantiasa menjadi penyemangat dan menemani disetiap saat hariku sehingga skripsi ini dapat selesai.
4. Almamater UIN Raden Fatah Palembang.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum wr.wb

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, penyusun panjatkan puji dan syukur kehadiran-Nya yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, kepada keluarga dan para sahabat dan para pengikutnya.

Skripsi ini berjudul: “**Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tunanetra (Studi Kasus Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang)**”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana strata (S-1) dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syari’ah di Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan awal dengan segenap takzim kepada ayahanda Agus Sucipto dan kakak-kakak saya

yang selalu memberikan motivasi baik dalam doa maupun materiil. Tidak ada ucapan selain doa anak “*rabbi firli waliwalidayya war hamhuma kamaa rabbayanaa shighirah*”. Kemudian kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Romli SA., M.Ag selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Rr. Rina Antasari, M.Hum selaku Pembimbing I dan Bapak Syahril Jamil, M.Ag selaku Pembimbing II yang telah memberikan waktu, mengarahkan dan membimbing penyusun dengan baik.
3. Ibu Nilawati, M.Hum, Selaku Penguji 1 dan Ibu Lusiana, M.E.Sy selaku Penguji ke II yang telah menguji skripsi saya dan mengarahkan penyusunan skripsi dengan baik
4. Ibu Dra. Atika, SH, M.Hum selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Ibu Armasito, S.Ag, M.Hum selaku Sekretaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Cholidah Utama, S.H.,M.Hum selaku Dosen Penasihat Akademik (PA) yang membantu penulis dalam banyak hal.

6. Kepala dan staf Perpustakaan Pusat dan Perpustakaan Fakultas Syariah UIN Raden Fatah Palembang, yang telah memberikan kesempatan memanfaatkan literatur yang ada.
7. Kepada sahabat-sahabatku tercinta yuk Com, Ririn, Yiyik, Nanad, Icha, Lia, Puput, dan Udo yang telah memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat seperjuangan Wulan, Sri Haryati, Syafira, Okta, Maya, Mela, Suryati, Yuli, dan khususnya seluruh keluarga Muamalah 4 angkatan 2014 yang telah membantu penyusun baik secara langsung maupun tidak langsung yang selalu memberikan ide-ide, kritik dan saran kepada penyusun dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Terimakasih saya ucapkan kepada Ibu Sumarsih, Bapak John, Bapak Haliman, Bapak Robi dan para staff-staff/pengurus Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang yang telah mengizinkan penulis untuk meneliti pada koperasi tersebut serta membantu untuk melancarkan pembuatan skripsi ini.
10. Pihak-pihak yang telah membantu penyusun menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa di sebutkan satu persatu-satu.

Kepada mereka semua dan para pihak yang telah banyak membantu penyusun selama mengerjakan skripsi ini penyusun

mengucapkan ribuan terima kasih. Semoga semua yang telah mereka berikan kepada penyusun dapat menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang bermanfaat dari Allah SWT. Akhir kata penyusun ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membacanya.

Palembang, 2018
Penyusun

Septri Wardani
NIM.14170168

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN DEKAN.....	iii
PENGESAHAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	v
MOHON IZIN PENJILIDAN SKRIPSI	vi
ABSTRAK.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	xiv
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xix
DAFTAR TABEL	xxi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	12
D. Penelitian Terdahulu.....	13
E. Metodologi Penelitian	18
F. Sistematika Penulisan.....	22
BAB II: KONSEP PENGUPAHAN BAGI TENAGA KERJA	
A. Sistem Pengupahan.....	25

B. Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas	48
C. Ketentuan Perundang-undangan Bagi Disabilitas	56
BAB III: SISTEM PENGUPAHAN PADA PANTI PIJAT TUNANETRA PERTUNI JAYA PALEMBANG	
A. Profil Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang	59
B. Sistem Rekrutment Tenaga Kerja.....	60
C. Perjanjian Kerja	62
D. Sistem Pengupahan	66
BAB IV: ANALISIS TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN BAGI TENAGA KERJA TUNANETRA PERTUNI JAYA PALEMBANG	
A. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Tunanetra Di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang	68
B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pengupahan Bagi Tenaga Kerja Tunanetra Di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang.....	75
BAB V: PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87
RIWAYAT HIDUP	91
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1.1 Jumlah Pegawai Penyandang Tunanetra di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang	9
--------------------------------------------------------------------------------------------------	---

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan salah satu makhluk hidup yang diciptakan Allah SWT. Allah menciptakan manusia dengan bermacam-macam kondisi yang berbeda baik dari segi fisik maupun jiwanya salah satu contohnya adalah penyandang cacat dimana kondisi ini didapatkan karena kecelakaan yang dialaminya maupun sejak mereka lahir. Penyandang cacat adalah seseorang yang memiliki kekurangan baik dari segi fisik maupun pikiran dimana hal tersebut dapat menghambat aktivitas mereka sehari-hari. Kemudian, Istilah penyandang cacat ini telah dihapuskan dan diganti dengan penyandang difabel atau disabilitas dengan harapan bisa merubah pandangan masyarakat terhadap penyandang disabilitas.

Menurut Undang-Undang No 8 Tahun 2016 yang dimaksud dengan penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi

penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.¹ Di dalam Undang-undang No. 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas juga ada pembagian kategori dari penyandang disabilitas ini yaitu meliputi:

1. Penyandang disabilitas fisik

Yang dimaksud dengan penyandang disabilitas fisik adalah terganggunya fungsi gerak, seperti amputasi, lumpuh layuh atau kaku, *paraplegi* dan *celebral palsy*.

2. Penyandang disabilitas intelektual

Terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan dibawah rata-rata, seperti lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrom*.

3. Penyandang disabilitas mental

Adalah terganggunya fungsi pikir, emosi dan perilaku, antara lain:

- a. Psikososial di antaranya *skizofrenia*, bipolar, depresi, *anxietas*, dan gangguan pribadi, dan
- b. Disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial diantaranya autisme dan hiperaktif.

¹ Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 1 ayat (1).

4. Penyandang disabilitas sensorik

Adalah terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara. Ayat (2) yang dimaksud dengan penyandang disabilitas ganda atau multi adalah penyandang disabilitas yang mempunyai dua atau lebih ragam disabilitas, antara lain disabilitas runguwicara dan disabilitas netra-tuli.²

Penyandang disabilitas ini mempunyai kedudukan yang sama terhadap non disabilitas khususnya di negara Indonesia dalam bidang ketenagakerjaan. Penyandang disabilitas juga memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan hak mereka dalam bekerja sama seperti non disabilitas. Tetapi pada kenyataannya penyandang disabilitas ini dipandang sebelah mata oleh perusahaan-perusahaan karena adanya kekurangan dalam diri mereka. Sehingga minim sekali perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas ini.

Masalah dalam bidang ketenagakerjaan ini tidak jauh dari permasalahan perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, dan pengawasan

² Undang-undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 4 Ayat (1).

ketenagakerjaan.³ Hal ini terjadi akibat dari kurangnya peran pemerintah dalam memperhatikan hak-hak pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang yang menyebabkan banyaknya perusahaan-perusahaan melakukan penyimpangan terutama bagi pekerja penyandang disabilitas. Menurut Undang-undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pelaksanaan pemenuhan hak penyandang disabilitas ini berasaskan:

1. Penghormatan Terhadap Martabat
2. Otonomi Individu
3. Tanpa Diskriminasi
4. Partisipasi Penuh
5. Keragaman Manusia dan Kemanusiaan
6. Kesamaan Kesempatan
7. Kesetaraan
8. Aksesibilitas
9. Kapasitas Yang Terus Berkembang dan Identitas Anak
10. Inklusif, dan
11. Perlakuan Khusus dan Pelindungan Lebih.⁴

Setiap warga negara di Indonesia memiliki kesempatan yang sama meliputi hak, kewajiban, dan peran. Hal ini sesuai dengan peraturan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dalam Pasal 27 yang berbunyi:

³Erwin Gope, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Daerah Istimewa Yogyakarta (Perspektif UU 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan)*, (Yogyakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015), hlm 3.

⁴ Undang-undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 2.

“Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”⁵

Undang-Undang No.04 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dalam Pasal 5 yang berbunyi:

“Setiap penyandang cacat mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.”⁶

Undang-Undang tersebut menjelaskan bahwa penyandang disabilitas juga membutuhkan hak dan kesempatan yang sama terutama dalam hal pekerjaan dimana pekerjaan ini sangat penting bagi setiap manusia untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya agar tercapainya kesejahteraan.

Penyandang distabilitas merupakan kelompok masyarakat yang selama ini terasingkan dan sering diperlakukan tidak adil di dalam kehidupan sosial maupun politik. Mereka sering kali diabaikan dan tidak dianggap keberadaannya baik oleh keluarga, masyarakat, maupun Negara. Hal tersebut dapat dilihat karena banyaknya orang tua yang masih menyembunyikan anaknya yang cacat karena merasa malu serta perlakuan dari lingkungan dan masyarakat yang sinis dalam melihat seorang penyandang cacat (disabilitas) dan

⁵ Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 Ayat (1).

⁶ Undang-undang No.04 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat, Pasal 5.

menganggap penyandang cacat adalah orang yang lemah dan hanya merupakan beban bagi keluarga dan masyarakat, seperti yang dikemukakan oleh *Goffman*, rintangan yang tampak secara fisik merupakan sumber noda atau cacat (*stigma*).⁷ Padahal Allah SWT., tidak pernah membeda-bedakannya karena manusia merupakan makhluk Allah yang paling sempurna bentuknya. meskipun sebagian manusia diciptakan dalam kondisi fisik kurang sempurna. Karena apapun yang sudah melekat dan terjadi pada manusia adalah pemberian Allah SWT., Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat at-Tin ayat 4 dan surat Al-Hujurat ayat 13 yang berbunyi:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾⁸

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ

أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿٣١﴾⁹

⁷ Maskun, *Praktik Akad Ijarah Kaum Difabel (Studi Kasus Di Panti Pijat Tunanetra Segar Bugar Ngaliyan)*, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2017), (Download 25 Juli 2018).

⁸Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.

⁹ Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

Surat at-Tin ayat 4 ini menjelaskan bahwa di antara makhluk Allah di atas muka bumi ini, manusia diciptakan oleh Allah dalam sebaik-baik bentuk; bentuk lahir dan batinnya, bentuk tubuh dan nyawanya.¹⁰ Sedangkan pada surat al-Hujurat ayat 13 dijelaskan bahwa semua manusia bila ditinjau dari unsur kejadiannya sampai dengan Adam dan Hawwa adalah sama. Yang membedakan mereka hanyalah masalah agama, yaitu tingkat ketaatan kepada Alla SWT dan Rasul-Nya.¹¹

Berdasarkan kedua ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT., dalam memandang manusia itu sama bentuk dan derajatnya yang membedakannya hanya keimanan dan ketakwaan manusia tersebut. Dengan kata lain, penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang memiliki kedudukan, hak, kewajiban dan kesempatan yang sama seperti orang yang tidak cacat. Dalam hal ini pemerintah masih mempunyai peran penting bagi para pekerja khususnya penyandang disabilitas. Pemerintah memang sudah memperhatikan hak-hak penyandang disabilitas dari segi peraturan undang-undang namun pada kenyataannya peraturan

¹⁰ Hamka, *Tafsir Al-Azhar: Jilid 9* (Jakarta; Gema Insani, 2015), hlm 618.

¹¹ Tim Pustaka Ibnu Katsir, *Shahih Ibnu Katsir: Jilid 8* (Jakarta: Pustaka Ibnu Katsir, 2016) hlm 484.

undang-undang tersebut tidaklah berjalan dengan baik di lapangan. padahal hukum dalam melindungi kepentingan masyarakat akan selalu mengarah pada kedamaian.¹²

Di Kota Palembang tepatnya di Jalan M.P Mangkunegara No. 5, Kelurahan 8 Ilir, Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan terdapat sebuah Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya. Panti pijat ini dibentuk oleh sebuah organisasi DPD Pertuni Sumsel. DPD merupakan singkatan dari Dewan Pengurus Daerah sedangkan PERTUNI adalah Persatuan Tunanetra Indonesia yang artinya panti pijat tersebut didirikan dibawah naungan Dewan Pengurus Daerah.¹³ Organisasi DPD Pertuni Sumsel ini telah membangun sebuah lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas karena mereka paham sulitnya mendapatkan pekerjaan dengan adanya kekurangan dalam diri mereka. Disisi lain, penyandang disabilitas juga membutuhkan biaya dalam menjalankan kehidupannya agar tercapainya kesejahteraan sosial.

Panti Pijat Tuna Netra Pertuni Jaya saat ini memiliki 60 orang pegawai penyandang tunanetra yang terdiri dari 42 orang laki-laki

¹²Reno Maratur Munthe dan I Wayan Wirayawan dan A.A Ketut Sukranatha, *Pelaksanaan Perlindungan Terhadap Fasilitas Kerja Bagi Pekerja Disabilitas Fisik Pada Hotel Belmond Jimbaran Puri*, (Skripsi, Universitas Udayana, 2017), hlm 3.

¹³ John Hendri, Wawancara pada tanggal 24 Juli 2018, Palembang.

dan 18 orang perempuan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Penyandang Tunanetra di Panti Pijat
Tunanetra Pertuni Jaya Palembang

NO	Pegawai					Rata-Rata Upah Perhari
	Laki – Laki			Perempuan		
1	Efendi	22	Abidin	43	Yunita	Rp 100.000
2	Nur Alimin	23	Misran	44	Sumarsih	
3	Sufinal Masri	24	Agus Husain	45	Asmara Dewi	
4	Abu Bakar	25	Elmendi	46	Riska	
5	M. Tarmizi	26	Pendi Suardi	47	Rokaya	
6	Imron Saidi	27	Aspendi	48	Hardiana	
7	Ade Tarman	28	Hasan Basri	49	Umi Kalsum	
8	Rahmat Safei	29	Irham	50	Sumarni	
9	Alimin	30	Haliman	51	Asnia	
10	Jamaluddin	31	M. Riduan	52	Ripiani	
11	M.Abu Hafidh	32	Darma Prayuda	53	Painah	
12	Juanda	33	Robi Surya	54	Nasiah	
13	Fauzi	34	Mintarya	55	Suraida	
14	Fahrul	35	Ahmad Yani	56	Holipa	
15	Riyadi	36	M. Ali	57	Sukemi	
16	Suroso	37	Mukhtar	58	Husnah	
17	Arif Permata	38	Jonny Gumilan	59	Suraida	
18	Kamaludin	39	Darmawi	60	Rohida	
19	Musholli	40	Aspandi			
20	Agus Falsah	41	Agung Prabowo			
21	Iwan S	42	Ujang Asari			
Jumlah Pr			= 18 Orang Pegawai			

Jumlah Lk	= 42 Orang Pegawai
Jumlah Seluruh	= 60 Orang Pegawai

(Sumber: Dokumentasi Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya

Palembang)

Para penyandang disabilitas di panti pijat ini rata-rata memiliki kecacatan dalam penglihatan atau biasa disebut tunanetra. Untuk bekerja di Panti Pijat Pertuni Jaya para tunanetra ini tetap melakukan tes terlebih dahulu walaupun hampir dari semua pekerjaannya merupakan lulusan sekolah keahlian dalam pijat.¹⁴ Meskipun panti pijat ini di bentuk sebuah organisasi tetapi mereka tetap harus mendapatkan perlakuan yang sama seperti pekerja non disabilitas agar mereka bisa melakukan pekerjaan secara maksimal. Namun dari wawancara awal, hasil yang didapatkan bahwa Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini memiliki kendala dalam memberikan upah bagi pekerjaannya tersebut yang mana upah yang didapatkan oleh para pekerja tunanetra tersebut tidaklah sama perharinya.

Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini mempunyai sistem dalam pengupahan pegawainya dengan memberikan upah pegawainya tersebut perhari. Upah yang dibayarkan ke pegawai

¹⁴ John Hendri, Wawancara pada tanggal 24 Juli 2018, Palembang.

penyandang disabilitas di panti pijat tersebut tidaklah sama perorangnya karena upah yang didupatkannya berdasarkan dari seberapa banyak mereka memijat. Dari hasil wawancara menurut bapak Haliman pendapatannya dalam sehari berkisar Rp100.000,00 sampai dengan Rp300.000,00 dan dalam sebulan bapak Haliman mendapatkan sekitar Rp700.000,00 – Rp1.500.000,00.

Hal ini tidak sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat (1) bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dalam pasal ini menjelaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar tercapainya sebuah kesejahteraan.

Dari uraian di atas , maka penulis sangat tertarik untuk meneliti dan meninjau lebih jauh mengenai pemberian perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilihat dari aspek hukum maupun hukum ekonomi syariah. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tunanetra (Studi Kasus Di Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang).”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, adapun rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Tunanetra Di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Pengupahan Bagi Tenaga Kerja Tunanetra Di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui sistem pengupahan untuk tunanetra yang bekerja di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang.
- b. Mengetahui wujud pengupahan bagi pekerja di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang yang ditinjau berdasarkan Hukum Ekonomi Syari'ah.

2. Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian diharapkan akan memberikan manfaat yang berguna sebagai berikut:

- a. Untuk menambah referensi dan sebagai sumber informasi serta ilmu pengetahuan bagi kalangan mahasiswa, dosen,

dan berbagai kalangan lainnya yang membutuhkan informasi sejenis di masa yang akan datang.

- b. Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- c. Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi aparat penegak hukum khususnya berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu lebih mengkhususkan pengkajian terhadap hasil-hasil yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.¹⁵ Dalam penelitian terdahulu ini terdapat beberapa peneliti yang meneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan hukum. Antara lain:

Skripsi karya Erwin Gope (2015) yang berjudul “ *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Daerah Istimewa Yogyakarta (Perspektif UU No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.*” Dalam skripsi tersebut membahas tentang bentuk dari perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dan kendala dalam memberikan perlindungan hukum

¹⁵ Saipul Annur, *Metodelogi Penelitian* (Palembang: Rafah Press, 2011), hlm 77.

kepada pekerja penyandang disabilitas. Kesimpulan dari tulisan ini perlindungan hukum yang diberikan Disnakertrans Yogyakarta adalah dengan memberikan pelatihan kerja dan melakukan pengawasan langsung di perusahaan tempat bekerja apabila ada perusahaan yang tidak memberikan hak tenaga kerja penyandang disabilitas maka disnakertrans akan memeberikan nota kepada perusahaan tersebut.¹⁶

Selanjutnya skripsi karya Putri Yuliana Sari (2014) yang berjudul "*Penerapan Hak-Hak Tenaga Kerja Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam.*" Dalam skripsi tersebut membahas tentang penerapan hak-hak tenaga kerja di PT Riau Crumb Rubber Factory dan pandangan ekonomi Islam terhadap penerapan hak-hak tenaga kerja PT Riau Crumn Rubber Factory. Kesimpulan dari tulisan ini hak memilih kerja sesuai keahlian di PT Ricry belum sepenuhnya diterapkan dan

¹⁶ Erwin Gope, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Daerah Istimewa Yogyakarta (Perspektif UU 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan)*, (Yogyakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015), hlm 2.

menurut Islam hak memilih kerja sesuai dengan keahlian ada yang sesuai dan ada yang tidak sesuai.¹⁷

Skripsi karya Ayu Namira (2013) yang berjudul "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pasal 66 UU NO. 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak (Studi Tentang Anak Yang Berprofesi Sebagai Artis Di Bawah Umur).*" Dalam skripsi tersebut membahas tentang faktor penyebab terjadinya keterlibatan anak ke arah sektor publik. Kesimpulan dari skripsi ini adalah banyaknya faktor penyebab anak ikut terlibat dalam sektor publik diantaranya faktor ekonomi, keinginan anak itu sendiri, dan kepentingan pengusaha.¹⁸

Skripsi Puguh Ari Wijayanto (2013) yang berjudul "*Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Kaum Difabel Sebagai Korban Tindak Pidana.*" Dalam skripsi tersebut membahas tentang bentuk perlindungan hukum terhadap kaum difabel yang menjadi korban tindak pidana. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan berkaitan dengan perlindungan hukum bagi kaum difabel yang menjadi korban tindak pidana maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan

¹⁷Putri Yuliana Sari, *Penerapan Hak-Hak Tenaga Kerja Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam*, (Riau, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2014), hlm 2.

¹⁸ Ayu Namira, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pasal 66 UU NO. 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak (Studi Tentang Anak Yang Berprofesi Sebagai Artis Di Bawah Umur)*, (Palembang, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2013), hlm 2.

terhadap kaum difabel sebagai korban tindak pidana belum maksimal dan sepenuhnya belum terlaksana dengan baik.¹⁹

Jurnal skripsi Natalia Cynintia Dewi (2014) yang berjudul *“Implementasi Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) Nomor 4 Tahun 2012 Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Di PT Yogya Presisi Tehnikatama Industri.”* Dalam skripsi tersebut membahas tentang perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak pekerja penyandang cacat di PT Yogya Presisi Tehnikatama Industri. Kesimpulan dari skripsi tersebut menunjukkan bahwa PT Yogya Presisi Tehnikatama Industri sudah menerapkan beberapa ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan daerah (daerah) Yogyakarta (DIY) No. 4 Tahun 2012 sudah mempekerjakan pekerja penyandang cacat yang cukup untuk memenuhi kuota 1 pekerja penyandang cacat di setiap 100 pekerja.²⁰

Jazim Hamidi (2016) yang berjudul *“Perlindungan Hukum Terhadap Disabilitas Dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan Dan Pekerjaan.”* Dalam skripsi tersebut membahas

¹⁹ Puguh Ari Wijayanto, *Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Kaum Difabel Sebagai Korban Tindak Pidana*, (Yogyakarta, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2013), hlm 3.

²⁰ Natalia Cynintia Dewi, *Implementasi Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) Nomor 4 Tahun 2012 Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Di PT Yogya Presisi Tehnikatama Industri*, (Yogyakarta, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2014), hlm 3.

tentang bentuk perlindungan hukum dalam upaya pemenuhan hak untuk mendapatkan pendidikan dan pekerjaan bagi disabilitas. Kesimpulan dari skripsi tersebut pertama, terkesan masih memberikan perlindungan hukum secara diskriminatif terhadap penyandang disabilitas untuk memperoleh pendidikan dan pekerjaan yang layak. Meskipun regulasi tentang ini sudah cukup lengkap pada level UUD NRI Tahun 1945 dan UU. Kedua, Sedangkan regulasi pada level Perdanya dari masing-masing daerah. Ada beberapa kekaburan norma hukum dalam peraturan yang mengatur khusus tentang aksesibilitas pendidikan dan pekerjaan bagi penyandang disabilitas.²¹

Dari beberapa penelitian tersebut, maka penulis lakukan dalam penulisan skripsi ini berbeda dengan yang dilakukan oleh ketiga orang tersebut, karena fokus dari penelitian yang akan penulis lakukan ini adalah Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tunanetra (Studi Kasus Di Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang).

²¹ Jazim Hamidi, *Perlindungan Hukum Terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan Dan Pekerjaan*, (Malang, Universitas Brawijaya, 2016), hlm 2.

E. Metodologi Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.²² Penelitian ini dilaksanakan dengan metode sebagai berikut.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Jln. M.P Mangkunegara No.05 RT 30 RW 08 Kelurahan 8 Ilir Kecamatan Ilir Timur III Kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan penulis lakukan adalah analisis terhadap jenis data kualitatif, yaitu data yang berupa uraian yang ditujukan pada seluruh permasalahan yang ada yang bersifat penjelasan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.²³

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm 24.

²³ Benyamin Lakitan, *Metodelogi Penelitian* (Palembang; Universitas Sriwijaya, 1998), hlm 79.

Jenis data tersebut didapat melalui penelitian lapangan (*field research*), yaitu mencari sumber data dan informasi langsung dari lapangan. Penelitian ini dilakukan langsung terjun penelitian lapangan di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang mengenai pemberian upah bagi tenaga kerja penyandang disabilitas apakah sudah sesuai atau tidak dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

Dan penulis juga akan melakukan jenis penelitian kepustakaan (*library research*) untuk meneliti mengenai bagaimana tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap pengupahan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dengan melihat aspek-aspek yang ditentukan dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah melalui buku-buku yang berkaitan dengan aspek yang diteliti.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data lebih cenderung pada pengertian apa yang harus dikumpulkan oleh penulis. Berdasarkan bentuk dan sifatnya data penelitian maka dari itu penulis menggunakan data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk

kata-kata bukan yang dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data. Misalnya, wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan.²⁴

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- 1) Data Primer, data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung dari hasil wawancara, observasi yang diajukan kepada pemimpin Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang.
- 2) Data Sekunder, data sekunder adalah sumber data yang tidak berhubung langsung dengan responden dalam memberikan data kepada pengumpul data, misalnya data diambil dari buku, skripsi, jurnal dan dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 4.

Adapun teknik dalam pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. Wawancara, merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu yang mewawancarai (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.²⁵ Penulis akan melakukan wawancara dengan Pemimpin Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang mengenai pengupahan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dan pertanyaan lain yang berkaitan dengan penelitian.
- b. Dokumentasi, merupakan sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini.
- c. Observasi, merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.²⁶ Di dalam penelitian penulis akan melakukan *survei* langsung ke lokasi penelitian untuk

²⁵ Lexy Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), hlm 135.

²⁶ Cholid Narbuko, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm 70.

melihat bagaimana pelaksanaan objek yang akan diteliti. Peneliti akan melakukan perbandingan dari hasil wawancara dan dokumen yang berisi data yang diperoleh dengan membandingkannya langsung dengan hasil observasi yang terlihat.

5. Teknik Analisis Data

Setelah data yang telah di kumpulkan dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu menjelaskan dengan jelas tentang data yang berkaitan dengan masalah Perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, kemudian di simpulkan secara deduktif yaitu menarik suatu kesimpulan dari pernyataan yang bersifat umum di simpulkan kekhusus. Sehingga pemahaman hasil penelitian dapat dengan mudah dimengerti.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam mempermudah pembahasan dalam penelitian ini maka di gunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Konsep upah bagi tenaga kerja. bab ini membahas tentang sistem pengupahan yang meliputi pengertian, jenis upah, sistem pengupahan, teori-teori upah, perlindungan upah, dan hukum ekonomi syariah yang membahas upah (*Ijarah*). Tenaga kerja dan penyandang disabilitas, dan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang disabilitas.

Bab III Sistem pengupahan pada Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang. Bab ini membahas tentang data yang diperoleh dari penelitian, meliputi profil Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang, sistem rekrutment Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang, perjanjian kerja, dan sistem pengupahan panti Pijat Pertuni Jaya Palembang.

Bab IV Analisis tinjauan hukum ekonomi syari'ah terhadap sistem pengupahan bagi tenaga kerja tunanetra Pertuni Jaya Palembang. Dalam bab ini, penulis akan menganalisis data dari hasil penelitian yakni Sistem pengupahan tenaga kerja tunanetra di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang dan Tinjauan hukum ekonomi syari'ah terhadap pengupahan bagi tenaga kerja tunanetra di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang.

Bab V Kesimpulan dan saran. Berisi tentang kesimpulan akhir dari penelitian dan juga terdapat saran-saran dari penulis. Dan bab ini juga menjadi bagian penutup.

BAB II

KONSEP UPAH BAGI TENAGA KERJA

A. PENGUPAHAN

1. Pengertian Upah

Manusia di dalam kehidupannya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.

Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 didefinisikan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁷ Setiap

²⁷ Jimmy Joses Sembiring, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, (Jakarta: PT Visimedia Pustaka, 2016), hlm 62.

pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)). Ukuran layak adalah relatif.²⁸

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya.²⁹ Upah juga merupakan salah satu sarana yang digunakan pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka (31) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.³⁰

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Ayat (1) Dan Ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi

²⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm 102.

²⁹ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2013), hlm 159.

³⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm 102.

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.³¹

Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan dalam empat bentuk, yaitu gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula, dan pakaian), *fringe benefits* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang), dan kondisi lingkungan kerja.³² Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat ini didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Disamping gaji pokok, pekerja menerima juga berbagai tunjangan, masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok atau lain-lain.

³¹ Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm 108.

³² R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm 159.

Maka dari itu, sistem pengupahan di Indonesia dibagi menjadi 2, yakni upah kotor dan upah bersih. Upah kotor adalah gaji pokok dan tunjangan tetap sebelum dilakukan pemotongan. Sedangkan upah bersih adalah upah yang diterima setelah dilakukan pemotongan. Secara umum, jenis-jenis pemotongan terdiri atas:

- a. Pajak penghasilan (pph), dan
- b. Jaminan sosial.³³

Upah hanya dibayarkan kepada pekerja dalam hal pekerja tersebut melakukan pekerjaannya, tetapi perusahaan tetap harus membayar upah kepada pekerja meskipun pekerja tersebut tidak bekerja dalam hal:

- a. Sakit, yang dibuktikan dengan surat dokter
- b. Menjalankan kewajiban kepada negara
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan hari kedua masa haid
- e. Pekerja menikah, menikahkan anak, mengkhitan, membaptiskan anak, istri melahirkan atau mengalami

³³ Jimmy Joses Sembiring, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, hlm 64.

keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia

- f. Menjalankan kewajiban terhadap Negara.
- g. Menjalankan pekerjaan yang dijanjikan oleh pengusaha namun pengusaha tidak mempekerjakannya, yang disebabkan oleh kesalahan sendiri ataupun adanya halangan yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha;
- h. Melaksanakan cuti.
- i. Menjalankan tugas dari serikat pekerja atas persetujuan dari pengusaha.
- j. Melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.³⁴

2. Jenis-Jenis Upah

Upah dapat dibedakan antara lain:

- a. Dari sudut nilainya, upah dibedakan antara upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah yang berupa uang, sedangkan upah riil adalah banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Bagi buruh yang penting ialah upah riil ini, karena dengan upahnya itu harus

³⁴ Jimmy Joses Sembiring, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, hlm 65.

mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan upah itu disertai dengan atau disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup dalam arti kata seluas-luasnya.

- b. Dari sudut bentuknya, upah dibedakan antara upah berupa uang dan upah berupa barang. Mengenai upah berupa uang itu, kitab undang-undang hukum perdata menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu rupiah. Upah berupa uang ini boleh ditetapkan dalam mata uang asing, tetapi pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang Indonesia. Sedangkan upah berupa barang dapat berupa makanan, pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa dan sebagainya.³⁵

3. Sistem Pengupahan

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, yaitu:

- a. Sistem upah jangka waktu

³⁵ Evy Savitri Gani, *Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia*, vol. XI no. 1, Juni 2015, hlm 129.

Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan. Untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk bekerja harian diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya.

36

b. Sistem upah potongan

Sistem upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan disemua perusahaan.

c. Sistem upah permufakatan

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat,

³⁶ Evy Savitri Gani, *Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia*, vol. XI no. 1, Juni 2015, hlm 130.

membongkar, mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan.

d. Sistem skala-skala berubah

Pada sistem skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan.

e. Upah naik turun

Upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

f. Sistem pembagian keuntungan

Disamping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan

mendapatkan keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.³⁷

4. Teori-Teori Upah

a. Teori upah alami

Menurut teori ini upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang telah dipakai untuk melakukan sesuatu itu, agar dapat terus digunakan dalam proses produksi. Teori yang datang dari majikan ini, menjadikan upah bagi buruh suatu jumlah yang hanya cukup untuk menyelenggarakan kehidupan saja.³⁸

b. Teori upah besi

Teori ini telah dikemukakan oleh seorang yang bernama Ferdinand Lasalle, menurutnya upah yang diterima pekerja merupakan upah yang minimal sehingga pengusaha dapat meraih laba yang sebesar-besarnya. Karena pekerja berada dalam posisi yang lemah maka tidak dapat berbuat apa-apa

³⁷ Evy Savitri Gani, *Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia*, vol. XI no. 1, Juni 2015, hlm 130.

³⁸ Evy Savitri Gani, *Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia*, vol. XI no. 1, Juni 2015, hlm 131.

dan terpaksa menerima upah tersebut. Oleh karena itu, upah disebut upah besi.

c. Teori upah etika

Menurut teori ini, upah yang diberikan kepada pekerja seharusnya sepadan atau seimbang dengan beban pekerjaan yang telah dilakukan pekerja dan mampu membiayai pekerja sehingga hidup dengan layak.³⁹

d. Teori persediaan upah atau teori dana upah

Dana upah ini merupakan sebagian dari biaya produksi dari masyarakat itu, yang dimaksudkan untuk pembayaran upah. Dan upah itu adalah suatu uang muka dari pihak majikan. Jika jumlah dana upah yang tertentu ini dibagi jumlah buruh, maka terdapat upah rata-rata bagi seorang buruh. Upah rata-rata ini hanya akan naik bila persediaan upah itu naik atau bila jumlah buruh menurun.

e. Teori upah sosial

Teori ini dilaksanakan di negara sosialis, tidak lagi mendasarkan upah atas produktifitas suatu pekerjaan, tetapi semata-mata didasarkan atas kebutuhan buruh. Semua buruh

³⁹ <http://www.dosenpendidikan.com/pengertian-komponen-dan-macam-teori-upah-tenaga-kerja-menurut-para-ahli/> , (Diakses pada tanggal 14 Juli 2018).

harus menghasilkan sesuai dengan kecakapan masing-masing dan akan menerima upah sesuai dengan kebutuhannya.⁴⁰

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah, yaitu:

a. Penawaran dan permintaan

Suatu penawaran dari tenaga kerja tinggi karena mempunyai keahlian/skill, sedang permintaan untuk rekrutannya sedikit maka upah yang ditawarkan cenderung tinggi, tetapi apabila penawaran rendah/under skill sedang permintaan banyak upah cenderung rendah.

b. Organisasi serikat pekerja

Lemah dan kuatnya serikat pekerja di dalam melakukan *bargaining* akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

c. Kemampuan untuk membayar

Meskipun ada tuntutan dari pekerja kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal

⁴⁰ Evy Savitri Gani, *Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia*, vol. XI no. 1, Juni 2015, hlm 131.

ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh seorang pengusaha.

d. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja, semakin tinggi prestasi yang diberikan upah cenderung naik.

e. Biaya hidup

Lingkungan tempat tinggal akan mempengaruhi kebutuhan hidup seseorang, dengan biaya hidup tinggi seperti yang terjadi di kota-kota besar upah cenderung tinggi, tetapi apabila di daerah terpencil upah cenderung rendah.

f. Pemerintah

Kebijaksanaan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan tentang ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Misalnya dengan penetapan upah minimum provinsi.⁴¹

6. Perlindungan Upah

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang No.13

Tahun 2003, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh

⁴¹ Evy Savitri Gani, *Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia*, vol. XI no. 1, Juni 2015, hlm 132.

penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, terdiri atas:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja kerana berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja kerana melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁴²

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum pemerintah yang menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 (tiga) huruf a berdasarkan

⁴² Jimmy Joses Sembiring, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, hlm 69.

kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88-92 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengarah provinsi dan/atau bupati/walikota.⁴³

Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah

⁴³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm 109.

minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/ buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk perlindungan upah yang kedua adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1(satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/ 2004, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (Satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat

mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.⁴⁴

7. Upah dalam Hukum Islam

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan, atau penghargaan atas jasa seseorang yang dibayarkan dalam bentuk uang. Upah dalam syariat islam digolongkan sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.⁴⁵ Secara etimologi *al-ijarah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *al-'Iwadh*/penggantian.⁴⁶ *al-'Iwadh*/penggantian ini biasa disebut *ats-Tsawabu* yang dalam konteks pahala dinamai juga *al-Ajru*/upah.⁴⁷

Adapun secara terminologi, para ulama fiqh berbeda pendapatnya, antara lain:

1. Menurut Sayyid Sabiq, *al-Ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian.

⁴⁴ Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm 109.

⁴⁵ Suhrawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 163.

⁴⁶ Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2010), hlm 277.

⁴⁷ Abdul Rahman Ghazaly, Dkk, *Fiqh Muamalah*, hlm 277.

2. Menurut Ulama Syafi'iyah al-Ijarah adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan, dengan cara memberi imbalan tertentu.⁴⁸
3. Menurut Amir Syarifuddin al-ijarah secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut Ijarah al-Ain, seperti sewa menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut Ijarah ad-Dzimah atau upah mengupah, seperti upah mengetik skripsi. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks fiqh disebut al-Ijarah.

Dari definisi-definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip diantara para ulama dalam mengartikan *ijarah* atau sewa-menyewa. Dan dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *ijarah* atau sewa-menyewa adalah manfaat dengan imbalan. Dengan demikian, objek sewa-menyewa adalah manfaat atas suatu barang (bukan

⁴⁸Abdul Rahman Ghazaly Dkk, *Fiqh Muamalah*, hlm 277.

barang).⁴⁹ Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah *mubah* atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *syara*.⁵⁰

Dalam istilah Hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* (*ajir* ini terdiri dari *ajir* khas, yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytara*), yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberi kerja) disebut *musta'jir*.⁵¹

8. Dasar Hukum Ijarah

Dasar-dasar hukum atau rujukan *ijarah* adalah Al-Qur'an dan Al-Sunnah dan Al-Ijma'.⁵² Dasar hukum *ijarah* dalam Al-Qur'an adalah:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ۗ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۗ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوا

⁴⁹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: AMZAH, 2015), hlm 316.

⁵⁰ Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah*, hlm 277.

⁵¹ Suhrawardi K. Lubis, dkk, *Hukum Ekonomi Islam*, hlm 164.

⁵² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm 116.

هُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأُتْمِرُوا بِمَعْرُوفٍ ۖ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسْتَزِعْ لَهُ
 أُخْرَىٰ

“Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka” (Al-Thalaq: 6)

Ayat di atas menyatakan bahwa ketika kita memerintahkan atau mempekerjakan seseorang hendaknya memberikan upah/gaji sesuai dengan kesepakatan. Dan surat Al-Qashash (26):

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Wahai bapakku ambillah dia sebagai pekerja kita karena orang yang paling baik untuk dijadikan pekerja adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.

Ayat di atas menceritakan perihal Nabi Musa yang sebelum di angkat menjadi Rasul pernah menolong dua anak perempuan Nabi Syu’aib. Salah seorang putri Nabi Syu’aib meminta kepada ayahnya agar mempekerjakan Musa (untuk menggembala kambing). Di katakannya bahwa Musa adalah seorang yang kuat fisiknya dan berwatak jujur. Unsur kejujuran ditekankan dalam Al-Qur’an bagi pekerja yang bekerja pada orang lain. Barang yang diamanatkan kepada pekerja harus dipelihara ibarat harta anak yatim yang wajib di jaga keselamatannya. Dasar hukum *ijarah* dari Al-Hadist adalah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering”. (Riwayat Ibnu Majah)⁵³.

Maksud hadits di atas yaitu supaya bersegera menunaikan hak pekerja apabila pekerjaannya telah selesai, begitu juga bisa dimaksud jika telah tercapai kesepakatan pemberian upah/gaji untuk tiap bulannya⁵⁴.

كُنَّا نُكْرِئُ الْأَرْضَ ضَمًّا عَلَى السَّوْاقِ مِنَ الزَّرْعِ
فَنَهَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ ذَلِكَ وَأَمَرَ نَابِذَ
هَبِ أَوْ فِضَّةٍ

“Dahulu kami menyewa tanah dengan jalan membayar dari tanaman yang tumbuh. Lalu Rasulullah saw. melarang kami cara itu dan memerintahkan kami agar membayarnya dengan uang mas atau perak” (Riwayat Ahmad dan Abu Dawud).⁵⁵

Dari ayat-ayat Al-Qur’an dan Hadits Nabi Muhammad Saw. diatas dapat disimpulkan bahwa jelaslah tujuan disyariatkannya *ijarah* atau sewa-menyewa adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Banyak orang yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja. Dipihak lain

⁵³ Muhammad bin Isma’il Al-Kahlani, *Subulu As-Salam, Jus 3*, Maktabah Mustafa Al-Babi Al-Halabi, Mesir, cet. IV, 1960, hlm 81.

⁵⁴ <http://rumaysho.com/muamalah/bayarkan-upah-sebelum-keringatnya-kering-3139>. Diakses tanggal 16 April 2018.

⁵⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, hlm 116-117.

banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya *al-ijarah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua pihak saling mendapatkan manfaat.⁵⁶

9. Rukun dan Syarat Ijarah

Ulama mazhab Hanafi mengatakan, bahwa rukun *ijarah* hanya satu, yaitu ijab dan kabul saja (ungkapan menyerahkan dan persetujuan sewa-menyewa). Sedangkan menurut Jumhur Ulama rukun *ijarah* ada empat, yaitu:

- a. Orang yang berakad,
- b. *Sighat* (ijab dan kabul),
- c. *Ujrah* (upah), dan
- d. Manfaat.⁵⁷

Adapun yang menjadi syarat sahnya, yaitu:

- a. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang *mubah* atau halal menurut syariat, berguna bagi perorangan ataupun masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram

⁵⁶Abdul Rahman Ghazaly, dkk. *Fiqh Muamalah*, hlm 278.

⁵⁷M. Ali Hasan, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2003), hlm 231.

menurut ketentuan syariat tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja.

- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
- c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan waktu pembayarannya.⁵⁸
- d. Bagi orang yang berakad *ijarah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.
- e. *Shighat* ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa-menyewa dan upah-mengupah.
- f. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah⁵⁹. Adapun syarat-syarat yang berkaitan dengan upah (*ujrah*) adalah sebagai berikut:

⁵⁸ Suhrawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, hlm 165.

⁵⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, hlm 117-118.

- 1) Upah harus berupa *mal mutaqawwim* yang diketahui. Syarat ini disepakati oleh para ulama. Syarat *mal mutaqawwim* diperlukan dalam *ijarah*, karena upah (*ujrah*) merupakan harga atas manfaat, sama seperti harga barang dalam jual beli.
- 2) Upah atau sewa tidak boleh sama dengan jenis manfaat *ma'qud 'alaih*. Apabila upah atau sewa sama dengan jenis manfaat barang yang disewa, maka *ijarah* tidak sah. Misalnya menyewa rumah untuk tempat tinggal yang dibayar dengan tempat tinggal rumah si penyewa, menyewa kendaraan dengan kendaraan, tanah pertanian dengan tanah pertanian. Ini pendapat Hanafiah. Akan tetapi, Syafi'iyah tidak memasukkan syarat ini sebagai syarat untuk *ujrah*.⁶⁰

B. Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

1. Pengertian Tenaga Kerja dan Penyandang Disabilitas

Tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam pembangunan Indonesia, karena merupakan faktor produksi dari suatu perusahaan– perusahaan, sehingga tenaga kerja wajib

⁶⁰ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, hlm 326.

untuk diberikan perhatian yang lebih oleh Pemerintah dan pihak – pihak yang terkait. Salah satu perhatian pemerintah terhadap tenaga kerja adalah dengan diiterbitkannya Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁶¹

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun untuk masyarakat.⁶² Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan maka pengertian tenaga kerja adalah pengertian yang umum, dalam arti bahwa setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan tanpa adanya hubungan kerja merupakan tenaga kerja.

Pekerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) pekerja non disabilitas dan pekerja disabilitas. Pekerja disabilitas adalah pekerja yang memiliki perbedaan/keterbatasan dengan orang pada umumnya yang berupa keterbatasan fisik maupun sistem

⁶¹ Ni Putu Pranasari Tanjung, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Teknis Terhadap Pekerja Disabilitas Fisik Pada Hotel The Westin Resort Nusa Dua Bali*, (Bali, Universitas Udayana Denpasar , 2016), hlm 28.

⁶² R. Joni Bambang, *hukum ketenagakerjaan*, hlm 46.

biologisnya yang dapat mengganggu dalam menghasilkan barang dan/atau jasa untuk kebutuhan masyarakat.⁶³

Difabel atau disabilitas adalah istilah yang meliputi gangguan, keterbatasan aktivitas, dan pembatasan partisipasi. Gangguan adalah sebuah masalah pada fungsi tubuh atau strukturnya; suatu pembatasan kegiatan adalah kesulitan yang dihadapi oleh individu dalam melaksanakan tugas atau tindakan, sedangkan pembatasan partisipasi merupakan masalah yang dialami oleh individu dalam keterlibatan dalam situasi kehidupan. Jadi disabilitas adalah sebuah fenomena kompleks, yang mencerminkan interaksi antara ciri dari tubuh seseorang dan ciri dari masyarakat tempat dia tinggal.

Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara seleyaknya, yang terdiri dari:

- a. Penyandang cacat fisik;
- b. Penyandang cacat mental; serta

⁶³ Ni Putu Pranasari Tanjung, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Teknis Terhadap Pekerja Disabilitas Fisik Pada Hotel The Westin Resort Nusa Dua Bali*, (Bali, Universitas Udayana Denpasar , 2016), hlm 28.

c. Penyandang cacat fisik dan mental.

Sedangkan menurut Pasal 1 UU No.8 Tahun 2016 yang dimaksud penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.⁶⁴

2. Klasifikasi Disabilitas

Menurut UU tentang penyandang cacat terdapat 3 jenis disabilitas, yaitu disabilitas fisik, disabilitas mental, dan disabilitas fisik dan mental.

a. Disabilitas fisik

1) Tunanetra

Tunanetra adalah individu yang indera penglihatannya (kedua-duanya) tidak berfungsi sebagai saluran penerima informasi dalam kegiatan sehari-hari

⁶⁴ Tim Indepth Rights, *Hak-Hak Penyandang Disabilitas*, (Malang : Pprbm Yayasan Bakhti Luhur, 2016), hlm 8.

seperti halnya orang awas.⁶⁵ Anak tunanetra dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu:

- (a) Buta, Dikatakan buta jika orang tersebut sama sekali tidak mampu menerima rangsang cahaya dari luar (visusnya=0).
- (b) *Low vision*, Bila orang tersebut masih mampu menerima rangsang cahaya dari luar, tetapi ketajamannya lebih dari 6/21, atau jika orang ini hanya mampu membaca headline pada surat kabar.

66

2) Tunarungu

Tunarungu dapat diartikan sebagai suatu keadaan kehilangan pendengaran yang mengakibatkan seseorang tidak dapat menangkap berbagai rangsangan, terutama melalui indera pendengarannya.⁶⁷

Ada beberapa klasifikasi tunarungu berdasarkan sebab-sebab ketunarunguan, yaitu:

⁶⁵ T. Sutjihati Somantri, *Psikologi Anak Luar Biasa*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2006), hlm 65.

⁶⁶ T. Sutjihati Somantri, *Psikologi Anak Luar Biasa*, hlm 66.

⁶⁷ T. Sutjihati somantri, *psikologi anak luar biasa*, hlm 93.

- (a) Tuna wicara adalah disabilitas yang dimiliki oleh seseorang sebagai akibat hilangnya/terganggunya fungsi bicara baik yang disebabkan oleh kelahiran, kecelakaan, maupun penyakit.
- (b) Tuna rungu – wicara adalah disabilitas yang dimiliki oleh seseorang sebagai akibat hilangnya/terganggunya fungsi dan pendengaran dan fungsi bicara, sehingga penderita tidak dapat mendengarkan dan berbicara.⁶⁸

3) Tunadaksa

Tunadaksa Berarti suatu keadaan rusak atau terganggu, sebagai akibat gangguan bentuk atau hambatan pada tulang, otot, dan sendi dalam fungsinya yang normal.⁶⁹ Tunadaksa dapat diklasifikasikan menjadi 2 jenis, yaitu:

- (a) Tuna daksa syaraf adalah kelainan yang terjadi pada fungsi anggota tubuh yang disebabkan gangguan pada susunan syaraf di otak.

⁶⁸ Ni Putu Pranasari Tanjung, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Teknis Terhadap Pekerja Disabilitas Fisik Pada Hotel The Westin Resort Nusa Dua Bali*, (Bali, Universitas Udayana Denpasar, 2016), hlm 34.

⁶⁹ T. Sutjihati somantri, *psikologi anak luar biasa*, hlm 121.

2) Tuna daksa ortopedi adalah suatu kelainan yang menyebabkan terganggunya fungsi tubuh.⁷⁰

b. Disabilitas Mental

Disabilitas Mental Terdiri atas:

1) Tunagrahita

Tunagrahita atau terbelakang mental merupakan kondisi dimana perkembangan kecerdasannya mengalami hambatan sehingga tidak mencapai tahap perkembangan yang optimal.⁷¹

2) Tunalaras

Tunalaras adalah seseorang yang mengalami hambatan emosi dan tingkah laku sehingga kurang dapat atau mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan baik terhadap lingkungannya dan hal ini akan mengganggu situasi belajarnya.⁷²

⁷⁰ Ni Putu Pranasari Tanjung, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Teknis Terhadap Pekerja Disabilitas Fisik Pada Hotel The Westin Resort Nusa Dua Bali*, (Bali, Universitas Udayana Denpasar, 2016), hlm 35.

⁷¹ T. Sutjihati somantri, *psikologi anak luar biasa*, hlm 106.

⁷² T. Sutjihati somantri, *psikologi anak luar biasa*, hlm 140.

C. Ketentuan Perundang-undangan Bagi Disabilitas

Indonesia adalah negara hukum yang memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan dan pengakuan terhadap hak – hak asasi yang dimiliki oleh warga Negara termasuk hak – hak yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. Secara yuridis, dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 memberikan perlindungan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum kepada setiap warga Negara untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁷³

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan hukum kepada saksi atau korban.⁷⁴ Dimana hal tersebut bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar mereka terpenuhi dan dapat mewujudkan kesejahteraan para pekerja.

1. Undang-undang No. 8 tahun 2016 tentang Hak-hak penyandang disabilitas

⁷³ Ni Putu Pranasari Tanjung, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Teknis Terhadap Pekerja Disabilitas Fisik Pada Hotel The Westin Resort Nusa Dua Bali*, (Bali, Universitas Udayana Denpasar, 2016), hlm 36.

⁷⁴ <http://www.suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum.html>, (Diakses pada tanggal 23 April 2018).

Menurut pasal 5 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016

Penyandang Disabilitas memiliki hak:

- a. Hidup
- b. Bebas dari stigma
- c. Privasi
- d. Keadilan dan perlindungan hukum
- e. Pendidikan
- f. Pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi
- g. Kesehatan
- h. Politik
- i. Keagamaan
- j. Keolahragaan
- k. Kebudayaan dan pariwisata
- l. Kesejahteraan sosial
- m. Aksebilitas
- n. Pelayanan publik
- o. Pelindungan dari bencana
- p. Habilias dan rehabilitas
- q. Konsesi
- r. Pendataan
- s. Hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat
- t. Berekspersi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi
- u. Berpindah tempat dan kewarganegaraan, dan
- v. Bebas dari tindakan Diskriminasi, penelataran, penyiksaan, dan eksploitasi.⁷⁵

2. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam Pasal 5 Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas. Penyandang disabilitas berhak memperoleh:

⁷⁵ Undang-undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 5.

- a. Pendidikan pada semua satuan, jalur, jenis dan jenjang pendidikan.
 - b. Pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas, pendidikan dan kemampuannya.
 - c. Perlakuan yang sama untuk berperan dalam pembangunan dan menikmati hasilnya.
 - d. Aksesibilitas dalam rangka kemandiriannya.
 - e. Rehabilitasi, bantuan sosial dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial
 - f. Pelayanan kesehatan, dan
 - g. Menumbuhkembangkan bakat, kemampuan dan kehidupan sosialnya.⁷⁶
3. Dalam bekerja penyandang disabilitas juga memiliki hak seperti pekerja non disabilitas. hal ini tertuang dalam Pasal 11 Undang-Undang No. 18 Tahun 2016 yang berbunyi: Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi hak:
- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi.
 - b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.
 - c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan.
 - d. Tidak diberhentikan karena disabilitas.
 - e. Mendapatkan kembali bekerja.
 - f. Penempatan kerja yang adil, proposional, dan bermartabat.

⁷⁶ Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan No 6 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas, Pasal 4.

- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya, dan
- h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.⁷⁷

⁷⁷ Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 11.

BAB III

SISTEM PENGUPAHAN PADA PANTI PIJAT TUNANETRA PERTUNI JAYA PALEMBANG

A. Profil Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang

Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang merupakan bidang usaha jasa pelayanan pijat yang dikelola oleh DPD Pertuni Sumsel. DPD merupakan singkatan dari Dewan Perwakilan Daerah sedangkan PERTUNI adalah Persatuan Tunanetra Indonesia. DPD Pertuni merupakan sebuah organisasi bagi tunanetra indonesia untuk mewujudkan masyarakat inklusif dimana penyandang tunanetra ini dapat berpartisipasi penuh atas dasar kesetaraan. Panti pijat ini telah berdiri sejak tahun 1988.

Panti pijat tunanetra pertuni jaya ini berlokasi di Jalan M.P Mangkunegara No. 5, Kelurahan 8 Ilir, Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Panti Pijat Pertuni Jaya ini menyediakan fasilitas bagi pasien berupa bilik pijat, tenaga ahli pijat, kipas angin, AC, ruang tunggu pengunjung, dan kamar mandi. Sampai tahun 2018 Panti Pijat Pertuni Jaya sudah mempunyai 5 kamar yang terdiri dari 3 kamar non AC dan 2 kamar AC. Panti Pijat Pertuni Jaya tersebut telah memiliki 65 orang karyawan yang

terdiri dari 60 orang ahli pijat, 2 orang kasir, 2 orang cleaning service , dan 1 orang petugas cuci.

Panti Pijat Pertuni Jaya ini sangat selektif dalam memilih tenaga ahli pijat. Oleh karena itu, penyandang tunanetra yang ingin bekerja di Panti Pijat Pertuni Jaya tersebut haruslah memiliki kemampuan massage yang baik dan telah sertifikat ahli pijat.

B. Sistem Rekrutment Tenaga Kerja

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses Rekrutmen,Seleksi, Training and Development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar.

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan dengan tujuan utama untuk mencari dan memikat para pelamar pekerjaan dengan memberikan mereka motivasi untuk bisa memperlihatkan kemampuan dan pengetahuan mereka demi menutupi kekurangan

posisi yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian dalam sebuah perusahaan ataupun suatu instansi.⁷⁸ Jadi, sistem rekrutment adalah proses penerimaan calon pekerja yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk mendapatkan kandidat yang sesuai dengan harapan perusahaan.⁷⁹

Tujuan dari perekrutan adalah untuk menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat:⁸⁰

1. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan.
2. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
3. Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan.
4. Untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

Sistem rekrutment pada Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini sama seperti perusahaan-perusahaan pada umumnya yaitu dengan cara di uji terlebih dahulu. Apabila lulus ujian

⁷⁸<http://pakarkinerja.com/strategi-rekrutmen-karyawan-untuk-mendapatkan-sdm-terbaik/>, (Diakses pada tanggal 28 Agustus 2018).

⁷⁹<http://pakarkinerja.com/strategi-rekrutmen-karyawan-untuk-mendapatkan-sdm-terbaik/>, (Diakses pada tanggal 28 Agustus 2018)

⁸⁰<http://pakarkinerja.com/strategi-rekrutmen-karyawan-untuk-mendapatkan-sdm-terbaik/>, (Diakses pada tanggal 28 Agustus 2018).

selanjutnya calon pekerja tersebut harus melakukan magang selama 1 tahun. Jika selama satu tahun magang tersebut calon pekerja ini tidak melakukan pelanggaran yang telah ditentukan maka ia akan menjadi pegawai tetap.

Syarat-syarat melamar kerja di Pani Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang:⁸¹

1. Fotokopi Ktp
2. Mempunyai sertifikat di bidang ahli therapis (sertifikat masas)
3. Tunanetra.

C. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan istilah perjanjian perburuhan. Secara umum, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut.⁸² Dan juga perjanjian kerja dapat diartikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu

⁸¹ Haliman, Wawancara pada tanggal 24 Juli 2018, Palembang.

⁸² Suhrawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 163.

(buruh), mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan), selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.⁸³

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang diadakan oleh dua belah pihak atau lebih untuk mengikatkan diri bekerja pada pihak lain selama waktu tertentu dengan menerima upah. Adapun perjanjian kerja yang berlaku pada Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang ini sebagai berikut:

1. Kasir

- a. Siap bekerja tepat waktu (sip pagi dari pukul 08:00 s/d 16:00 WIB, sip malam dari pukul 16:00 s/d 23:00 WIB).
- b. Menerima penyeteroran uang kas dari maseur.
- c. Melarang pasien mengajak teman kedalam kamar kecuali anak kecil.
- d. Menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan Panti Pijat Pertuni Jaya.
- e. Menerima pasien s/d pukul 21:59 WIB.
- f. Tidak diperbolehkan meninggalkan tempat waktu jam kerja, kecuali jam istirahat.

⁸³ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm 17-18.

- g. Perihal pembayaran jasa pijat dari pasien, jika *massuer* telah melapor kepada kasir sepenuhnya menjadi tanggungjawab kasir, sebaliknya jika *massuer* tidak melapor kepada kasir maka tanggung jawab sepenuhnya berada di *massuer*, (wajib membayar kas).
- h. Jika kasir tidak masuk kerja akan dipotong gaji sebesar Rp.25.000/hari.

2. Petugas Cleaning Service

- a. Siap bekerja tepat waktu (shift pagi dari pukul 07:00 s/d 15:00 WIB, shift malam dari pukul 15:00 s/d 23:00 WIB).
- b. Merapihkan tempat tidur, meja kamar, membersihkan lantai (nyapu dan ngepel), menyemprot setiap kamar, membersihkan kamar mandi, membersihkan kaca, kipas angin dan menyapu halaman Panti Pijat Pertuni Jaya.
- c. Menjaga seluruh peralatan yang menunjang kebersihan dalam lingkungan Panti Pijat Pertuni Jaya.
- d. Mengamarkan minuman, handuk kain untuk pasien.
- e. Menjaga keamanan dan kebersihan di lingkungan Panti Pijat Pertuni Jaya.

- f. Jika tidak masuk kerja akan dipotong gaji sebesar Rp. 25.000/hari

3. Petugas cuci

- a. Siap bekerja dari pukul 05:00 WIB s/d selesai.
- b. Mengisi air tadmon dan bak.
- c. Mencuci (seprai, handuk, kain sarung bantal dan hordeng).
- d. Mengangkat jemuran dan menyetrikanya.
- e. Menjaga seluruh peralatan yang menunjang kebersihan lingkungan Panti Pijat Pertuni Jaya.
- f. Jika tidak masuk kerja akan dipotong gaji sebesar Rp. 15.000/hari.

4. Maseur

- a. Waktu piket dari pukul 08:00-22:00 WIB pada jadwal piket yang telah ditentukan.
- b. Absen kehadiran piket pukul 08:00-10:00 WIB, kecuali bagi anggota yang menjalankan tugas negara, absen kehadirannya mulai pukul 14:00 wib.
- c. Jika kehadiran massuer lewat dari pukul 10.00 wib maka massuer mendapatkan sangsi ringan berupa pengaturan pasien didalam piket, jika massuer melakukan hal yang

sama (2 kali dalam 1 bulan) maka massuer akan mendapatkan surat peringatan (SP 1).

- d. Jika tidak masuk piket, izin ditujukan kepada pengurus panti pijat (Robi dan haliman).
- e. Melakukan pemijatan minimal 1 jam maksimal 2 jam, jika melebihi waktu yang telah ditentukan maseur dikenakan biaya kas sesuai dengan waktu normal pemijatan.
- f. Berpakaian sopan, bersih dan rapih.
- g. Dilarang menerima dua pasien dalam satu kamar.
- h. Melarang pasien mengajak teman kedalam kamar kecuali anak kecil.
- i. Menjaga keamanan, ketertiban, dan kesopanan di lingkungan Panti Pijat Pertuni Jaya.
- j. Menjaga fasilitas Panti Pijat Pertuni Jaya.
- k. Jika tidak piket 2 kali dalam satu bulan tanpa lzin akan dikenakan sangsi.

D. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang Ini diterapkan secara lisan atau tidak tertulis. Dimana upah pegawai penyandang tunanetra tersebut dibayar perhari

setelah jam kerja selesai. Upah yang mereka dapatkan pun tidak tentu perharinya karena penghasilan mereka ini berdasarkan seberapa banyak pelanggan yang di pijatnya.

Di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini mempunyai 2 tarif yang berbeda dari yang tidak memakai AC dengan harga Rp50.000,00 dan yang memakai AC Rp75.000,00. Dari pembayaran tersebut untuk pemilik panti pijat pertuni jaya ini mengambil keuntungan Rp10.000,00 untuk yang tidak memakai AC dan Rp25.000,00 untuk yang memakai AC. Manfaat dilakukannya pemotongan tersebut adalah untuk membayar 6 orang karyawan non disabilitas dan untuk biaya operasional kantor mulai dari listrik, air, dan kebutuhan yang lainnya. Selain dari 65 orang pekerja penyandang tunanetra, panti pijat pertuni jaya palembang ini juga memiliki 6 karyawan lain non disabilitas yang terdiri dari 2 orang cleaning service, 2 orang kasir, dan 2 orang untuk petugas cuci.⁸⁴

⁸⁴ Haliman, Wawancara pada tanggal 24 Juli 2018, Palembang.

BAB IV

ANALISIS TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARI'AH TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN BAGI TENAGA KERJA TUNANETRA PERTUNI JAYA PALEMBANG

A. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Tunanetra Di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang

Upah merupakan hak yang sangat penting bagi pekerja, karena tujuan dari bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya agar mencapai kesejahteraan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 1 Ayat (1), menyatakan bahwa upah adalah:

“Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.”⁸⁵

Pekerja juga memiliki hak-hak dasar yang harus dipenuhi oleh setiap pengusaha terutama dalam pengupahan yang layak baik untuk pekerja non disabilitas dan pekerja disabilitas. Disabilitas

⁸⁵ Undang-undang No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, Pasal 1 Ayat (1).

adalah seseorang yang memiliki kekurangan baik dari segi fisik maupun pikiran dimana hal tersebut dapat menghambat aktivitas mereka dalam melakukan pekerjaan. Seperti yang tertuang dalam Pasal 88 Ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 bahwa:

“Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja /buruh.”

Pada Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 bahwa:

“kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi.⁸⁶

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

Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang merupakan panti pijat bagi penyandang tunanetra dalam mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini didirikan pada tahun 1988

⁸⁶ Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 angka ayat (1)-(2).

oleh DPD Pertuni Sumsel karena mereka sadar sulitnya mencari pekerjaan bagi penyandang disabilitas tersebut.

Berdasarkan pemaparan Bapak John Hendri selaku wakil ketua pengurus sekaligus pegawai Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang sistem pengupahan di Panti Pijat Pertuni Jaya ini dibayarkan perhari dari seberapa banyak pelanggan yang mereka pijat. Artinya, jika pegawai tersebut tidak mendapatkan pelanggan maka ia tidak mendapat upah.⁸⁷

Lebih lanjut, Bapak John Hendri memaparkan sistem pengupahan di Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang ini mereka sampaikan secara lisan atau tidak tertulis yang bertujuan agar mereka lebih mengerti dan memudahkan mereka karena semua pegawai disini adalah penyandang tunanetra yang memiliki keterbatasan dalam melihat.

Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini buka setiap hari mulai dari jam 08.00-22.00 WIB. Bekerja di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya ini berdasarkan daftar piket yang telah ditentukan. Biaya pijat di Panti Pijat Pertuni Jaya ini ada dua macam untuk yang non AC biaya sekali pijatnya Rp50.000,00 dan

⁸⁷ John Hendri, Wawancara pada tanggal 24 Juli 2018, Palembang.

yang memakai AC Rp75.000,00 lalu dari hasil upah mereka tersebut akan dikenakan potongan sebesar Rp10.000,00 untuk non AC dan potongan Rp25.000,00 untuk yang memakai AC. Manfaat dari potongan tersebut adalah untuk membayar gaji karyawan non disabilitas seperti kasir, petugas kebersihan, dan petugas cuci. Selain itu potongan tersebut juga berguna untuk membayar semua keperluan fasilitas Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang ini seperti membayar listrik, air, dan lain-lain.⁸⁸ Berikut contoh dari sistem pengupahan di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang:

Ahmad mendapatkan pelanggan pada hari ini berjumlah 5 orang masing-masing dari pelanggan ini ada yang memilih menggunakan AC dan tidak AC, yaitu 3 memakai AC dan 2 tidak memakai AC dan dari pendapatan tersebut dikenakan potongan sebesar Rp25.000,00 untuk AC Rp10.000,00 untuk non AC, maka pendapatan ahmad pada hari ini adalah:

$$\begin{aligned} \text{AC} &= \text{Rp}75.000,00 \times 3 = \text{Rp}225.000,00 - \text{Rp}75.000,00 = \\ &\text{Rp}150.000,00 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Non AC} &= \text{Rp}50.000,00 \times 2 = \text{Rp}100.000,00 - \text{Rp}20.000,00 = \underline{\text{Rp}} \\ &\underline{\text{80.000,00}}_{\pm} \end{aligned}$$

⁸⁸ John Hendri, Wawancara pada tanggal 24 Juli 2018, Palembang.

Rp230.000,00/hari

Menurut Bapak Haliman selaku pegawai dan pengurus Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang pendapatan upah mereka perharinya tidak bisa dipastikan berapa terkadang bisa mendapatkan Rp100.000,00 sampai dengan Rp300.000,00 perhari. Menurutnya penghasilan ini tergantung seberapa banyak mereka mendapatkan pelanggan dan terkadang juga pelanggan akan memberikan *fee* untuk mereka sehingga pendapatan mereka bertambah. Menurut pemaparan bapak haliman pendapatan juga bisa dipengaruhi oleh pelanggan. Jadi jika pegawai ahli pijat ini tidak dalam jadwal piket pada hari itu dan seorang pelanggan yang biasa memakai jasa tersebut ingin yang menjadi pemijatnya ini adalah pegawai yang biasa memijatnya maka pelanggan ini boleh menghubungi sang pegawai tersebut.⁸⁹

Penulis juga menemui Ibu Sumarsih yang merupakan pegawai ahli pijat di Panti Pijat Tuanetra Pertuni Jaya Palembang. Ibu Sumarsih tersebut sudah bekerja selama kurang lebih 8 tahun. Menurut pemaparannya, pendapatan di Panti Pijat Pertuni Jaya Ini

⁸⁹ Haliman, Wawancara pada tanggal 24 Juli 2018, Palembang.

tidak tentu terkadang mendapatkan Rp50.000,00 sampai dengan Rp100.000,00 perharinya. Hal ini disebabkan oleh sedikitnya pelanggan perempuan yang melakukan pemijatan di Panti Pijat Pertuni Jaya ini sedangkan mereka hanya boleh memijat pelanggan perempuan. Tapi menurutnya ada juga saat dimana mereka tidak mendapatkan pelanggan sehingga tidak ada penghasilan untuk mereka hari itu.⁹⁰

Hal tersebut bertentangan dengan pengaturan pengupahan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi bahwa:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Demikian juga dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pada kedua pasal ini menjelaskan pentingnya perlindungan upah bagi para pekerja agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pengusaha. Karena setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi

⁹⁰ Sumarsih, Wawancara pada tanggal 24 Juli 2018, Palembang.

kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan, minuman, pakaian, perumahan, kesehatan, dan jaminan hari tua agar tercapainya kesejahteraan bagi pekerja. Demikian upah yang harus diterima oleh pekerja atas jasa yang di berikan haruslah berupa upah yang wajar.⁹¹

Dari hasil wawancara dan observasi, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan pegawai tunanetra di Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang ini sebagai berikut:

1. Seberapa banyak pelanggan yang memijat di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang.

Pegawai tunanetra di Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang ini harus bisa memikat pelanggannya agar pelanggan tersebut merasa senang setelah dipijat oleh mereka. Tujuannya agar pelanggan tersebut kembali lagi untuk melakukan pijat dengan mereka. Dan akan lebih baik lagi jika pelanggan ini meminta orang yang memijatnya ini adalah pegawai yang sama.

2. *Fee* dari Pelanggan

Fee dari pelanggan ini sangat berarti untuk pegawai tunanetra tersebut karena dengan adanya *fee* dari pelanggan ini maka

⁹¹ Muhammad Afzulurrahman, *Sebagai Seorang Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), hlm 294.

mereka mendapatkan penghasilan lebih pada hari itu walaupun mereka mendapatkan sedikit pelanggan.

B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Pengupahan Bagi Tenaga Kerja Tunanetra Di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang

Hukum merupakan seperangkat norma atau kaidah, dan kaidah itu bermacam-macam, tetapi tetap sebagai satu kesatuan.⁹² Sedangkan Ekonomi Syariah adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh orang per orang, kelompok orang, badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum dalam rangka memenuhi kebutuhan yang bersifat komersial dan tidak komersial menurut prinsip syariah.

Menurut Dr. Muhammad Abdullah al-'Arabi, ekonomi syariah merupakan sekumpulan dasar-dasar umum ekonomi yang kita simpulkan dari al-Qur'an dan as-Sunnah, dan merupakan bangunan perekonomian yang kita dirikan diatas landasan dasar-dasar tersebut sesuai tiap lingkungan dan masa. Menurut Prof. Dr. Zainuddin Ali, ekonomi syariah adalah kumpulan norma hukum yang bersumber dari al-Qur'an dan al-Hadist yang mengatur perekonomian umat

⁹² Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 1.

manusia. Dan menurut M.A Manan, ekonomi syariah adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam. Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa ekonomi syariah merupakan sistem ekonomi yang bersumber dari wahyu yang transendental (al-Qur'an dan as-Sunnah/al-Hadits) dan sumber interpretasi dari wahyu yang disebut dengan ijtihad.⁹³ Jadi, Hukum Ekonomi Syariah adalah seperangkat norma atau kaidah ekonomi yang bersumber dari al-Qur'an dan al-Hadits. Ruang lingkup pembahasan Hukum Ekonomi Syariah ini meliputi aspek ekonomi sebagai berikut: *ba'i, akad-akad jual-beli, syirkah, mudharabah, murabahah, muzara'ah dan musaqah, khiyar, istisna, ijarah, kafalah, hawalah*, dan sebagainya.⁹⁴

Upah dalam hukum ekonomi syari'ah digolongkan sewa-menyewa (*al-ijarah*). *Ijarah* (sewa menyewa) merupakan salah satu aplikasi keterbatasan yang dibutuhkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah *mubah* atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang

⁹³ Mardani, *Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), hlm 1.

⁹⁴ Mardani, *Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*. hlm 2.

ditetapkan oleh *syara'* berdasarkan ayat al-Qur'an, hadits-hadits Nabi, dan ketetapan Ijma Ulama.⁹⁵

Pada dasarnya setiap transaksi barang atau jasa dari satu pihak ke pihak lain akan menimbulkan kompensasi. Dalam terminologi fiqih mu'amalah, kompensasi dalam transaksi antara barang dengan uang disebut dengan *Soman* (harga), sedangkan uang dengan tenaga kerja manusia disebut dengan *ujrah* (upah). Seseorang yang bekerja pada dasarnya melakukan suatu transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik, dengan uang.⁹⁶

Demikian pula yang dilakukan oleh DPD Pertuni Sumsel sebagai pemilik usaha Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang. Usaha jasa yang dibukanya ini menggunakan akad *ijarah* (sewa manfaat) baik antara DPD Pertuni Sumsel dengan karyawannya, maupun antara karyawan dengan pelanggan. Dimana pelanggan sebagai pihak yang membutuhkan jasa pijat untuk menghilangkan capek dan lelah maupun meringankan sakit ringan dan urat, maka ia akan datang ke panti pijat. Posisi pelanggan ini berperan sebagai

⁹⁵ Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2010), hlm 277.

⁹⁶ M.B. Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, (Yogyakarta: Kampus Fakultas Ekonomi UII, 2003), hlm 224.

musta'jir (penyewa jasa). Sedangkan tenaga pijat berperan sebagai *mu'ajir* (pemilik skill pijat).

Syari'at Islam diturunkan Allah SWT., adalah untuk mengatur seluruh kehidupan manusia agar tetap berada di jalan yang benar.⁹⁷ Begitu pula dengan sistem pengupahan di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang yang mana dilakukan secara lisan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak ketika mereka dinyatakan lulus setelah mengikuti tes masuk kerja. Penghasilan para pegawai di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini memang tidak dapat ditentukan jumlahnya dalam sehari kerana penghasilan yang mereka dapatkan tergantung pada seberapa banyak pelanggan yang didapatkan pada hari itu.

Sistem pengupahan di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ditinjau dari rukun sewa-menyewa (*ijarah*) yaitu ada empat dan telah terpenuhi keempat rukunnya karena telah adanya *mu'jir* (pemilik Panti Pijat Pertuni Jaya) dan *musta'jir* (ahli pijat/pegawai), adanya *shigat* (Ijab dan Kabul) antara kedua belah pihak ketika sudah dinyatakan diterima bekerja di Panti Pijat tersebut, *ujrah* (upah/imbalan) berupa uang yang diberikan kepada

⁹⁷ Suhrawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 165.

yang pendapatannya tergantung dari banyaknya pelanggan yang dipijatnya, dan juga adanya manfaat yang diambil oleh pemilik Panti Pijat Pertuni Jaya yakni usahanya semakin maju serta manfaat bagi para pegawainya yakni berupa uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Selain harus memenuhi rukun akad *ijarah* sistem pengupahan di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang juga harus memenuhi syarat-syarat *ijarah* sebagai berikut:

1. *Mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasarruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai.⁹⁸ Dalam praktek pengupahan di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini telah memenuhi syarat, karena pelaku yang melakukan akad tersebut adalah orang dewasa dan berakal, bukan juga termasuk orang gila maupun anak kecil (*mumayyiz*).
2. *Shighat* akad merupakan ucapan atau pernyataan yang dilakukan saat akad, yang terdiri dari ijab dan kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*.⁹⁹ Dalam pengupahan ini ijab yang dilakukan adalah penjelasan dari pemilik tentang sistem pengupahan di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang. Sedangkan kabul adalah

⁹⁸ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, hlm 321.

⁹⁹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, hlm 321.

perkataan yang keluar dari pihak yang berakad pula diucapkan setelah adanya ijab, jadi kabul ini jawaban dari para pekerja yang telah dinyatakan lulus sedangkan ijab yang dilakukan oleh pemilik Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang tersebut. Dari hasil penelitian yang saya lakukan akad yang dilakukan oleh pihak panti pijat dan pegawainya tersebut ada unsur paksaan dimana pegawai tersebut harus menerima sistem pengupahan yang ada di panti pijat tunanetra pertuni jaya palembang ini karena mereka merasa tidak akan ada yang mau menerima mereka bekerja karena adanya kekurangan dalam diri mereka dan demi bertahan hidup mereka terpaksa menerima aturan tersebut. Hal ini tidak sesuai dengan hukum Islam karena dalam berakad kedua belah pihak harus menyatakan kerelaannya. Jika salah seorang diantara keduanya terpaksa melakukan akad maka akadnya tidak sah. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam QS. An-Nisa ayat 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا
(٢٩)

“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. dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”*¹⁰⁰

3. *Ujrah* adalah upah atau ganti atas pengambilan manfaat barang atau tenaga orang lain. *Ujrah* disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah. Serta dengan ketentuan harus jelas dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.¹⁰¹ *Ujrah* dalam pengupahan di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini belum jelas jumlah upah perhari yang pegawainya dapatkan karena penghasilan mereka didapatkan dari jumlah pelanggan yang mereka dapatkan dalam sehari jika mereka tidak mendapatkan pelanggan maka mereka tidak mendapatkan penghasilan pada hari tersebut.
4. *Ma'qud 'alaih* (barang/manfaat), manfaat yang dapat diambil oleh pemilik Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang yakni usahanya semakin maju dan pemilik juga mendapatkan uang serta manfaat bagi para pegawainya yakni berupa uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

¹⁰⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2005), hlm 82.

¹⁰¹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, hlm 322.

5. Objek *al-ijarah* itu sesuatu yang diharamkan oleh *syara'*.¹⁰²

Misalnya menyewa buku untuk dibaca, dan menyewa rumah untuk tempat tinggal. Dengan demikian, tidak boleh menyewakan rumah untuk tempat maksiat, seperti pelacuran atau perjudian, atau menyewa orang untuk membunuh orang lain, atau menganiayanya karena dalam hal ini berarti mengambil upah untuk perbuatan maksiat.¹⁰³ Dalam hal ini sudah cukup jelas bahwa manfaat jasa pijat yaitu dapat mengurangi rasa lelah dan pegal-pegal para pelanggannya.

6. Kondisi manfaat jasa bisa diambil secara penuh, sehingga tidak sah *ijarah* atas sesuatu yang manfaatnya tidak bisa diambil.¹⁰⁴

Manfaat dari pelayanan jasa pijat di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang bisa diambil secara penuh yaitu hilangnya rasa lelah maupun sakit setelah para pelanggan tersebut dipijat dan para pelanggan juga mendapatkan fasilitas sesuai dengan yang mereka pesan.

7. Manfaat yang disewakan adalah milik sah penjual jasa atau diizinkan olehnya, karena *ijarah* adalah jual beli manfaat, maka

¹⁰²Abdul Rahman Ghazaly Dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 279.

¹⁰³Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta:AMZAH, 2015), 324.

¹⁰⁴http://digilib.uinsby.ac.id/23677/6/Hendri%2520Fajar%2520Setiawan_C92214144.pdf&ved (Diakses pada tanggal 9 September 2018).

hal itu disyaratkan dalam transaksi tersebut, seperti jual beli.¹⁰⁵

Dalam hal ini pemerintah kota telah mengizinkan kepada DPD Pertuni Sumsel untuk membuka usaha panti pijat tunanetra tersebut agar para tunanetra yang sulit mendapatkan pekerjaan karena adanya kekurangan dalam diri mereka tersebut tetap bisa menghidupi dia dan keluarganya.

Pengupahan di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ditinjau dari hukum ekonomi syari'ah tidak sesuai dengan rukun dan syarat *ijarah* karena pada akad yang terjadi diantara dua pihak tersebut ada unsur terpaksa yang mana hal ini tidak sah karena bertentangan dengan al-Qur'an surat An-Nisaa': 29 dimana dalam berakad keduanya harus suka sama suka tanpa adanya unsur paksaan.

Pada dasarnya jumlah upah boleh ditetapkan dengan perundingan, boleh tergantung pada persetujuan kolektif, boleh diperlakukan berdasarkan kebiasaan atau praktek perusahaan, atau ditetapkan menurut kombinasi dengan cara-cara tersebut. Jika

¹⁰⁵http://digilib.uinsby.ac.id/23677/6/Hendri%2520Fajar%2520Setiawan_C92214144.pdf&ved (Diakses pada tanggal 9 September 2018).

dalam keadaan tidak ada persetujuan, maka ada kewajiban untuk membayar upah dengan jumlah yang pantas.¹⁰⁶

Dari uraian diatas menunjukkan adanya aturan dalam hukum Islam tentang bekerja dan menentukan upah, dalam hal ini hukum Islam sangat menganjurkan adanya profesionalisme didalam bekerja. Karena segala sesuatu harus ditempatkan pada porsinya dan berdasarkan pada keseriusan atau kesungguhan.

¹⁰⁶ Muhammad abdul kadir, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1980), hlm 331.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Setelah penulis menguraikan pembahasan tentang sistem pengupahan karyawan penyandang tunanetra pada Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya dan menganalisisnya menurut tinjauan hukum ekonomi syari'ah pada bab sebelumnya. Maka penulis dapat menguraikan beberapa kesimpulan berdasarkan batas rumusan masalah yang penulis bahas dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini dilakukan secara lisan dan upah pegawai penyandang tunanetra tersebut dibayarkan perhari dari seberapa banyak pegawai tersebut mendapatkan pelanggan. Jadi, semua penghasilan pegawai tunanetra ini tidaklah sama perharinya. Dan dari upah yang pegawai dapatkan tersebut akan dikenakan potongan yang berguna untuk membayar gaji pegawai bukan disabilitas dan membayar listrik, air dan kebutuhan yang lainnya. Pemberian upah pegawai tersebut diberikan jika waktu kerja telah selesai.

2. Tinjauan hukum ekonomi syari'ah terhadap Sistem pengupahan yang diterapkan pada Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini tidak sesuai dengan syarat *Ijarah* (sewa-menyewa) karena dalam akadnya tersebut ada unsur paksaan yang mana hal ini bertentangan dengan al-Qur'an, surat An-Nisaa' : 29 .

B. SARAN

1. Hendaknya pihak Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang tersebut bisa memperbaiki lagi sistem pengupahan di panti ini sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Hendaknya Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini bisa berlaku adil dengan tidak diperbolehkannya menggunakan jasa ahli pijat diluar jadwal piket.
3. Pihak Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang juga harus lebih mementingkan kesejahteraan para karyawan-karyawan yang bekerja pada Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang tersebut baik penyandang disabilitas maupun bukan disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU :

- Afzulurrahman, Muhammad. 1997. *Sebagai Seorang Pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhumy.
- Hasan, M. Ali. 2003. *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Annur, Saipul. 2011. *Metodelogi Penelitian*. Palembang: Rafah Press.
- Anto, M.B. Hendri. 2003. *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*. Yogyakarta: Kampus Fakultas Ekonomi UII.
- Bambang, R. Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Departemen Agama RI. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: PT Syaamil Cipta Media.
- Djumialdji. 1992. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghazaly Rahman, Abdul, dkk. 2010. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Hamka. 2015. *Tafsir Al-Azhar: Jilid 9*. Jakarta: Gema Insani.
- Jazim Hamidi. 2016. *Perlindungan Hukum Terhadap Disabilitas Dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan Dan Pekerjaan*. Skripsi. Malang. Universitas Brawijaya.
- Kadir, Muhammad Abdul. 1980. *Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumnii.
- Lakitan, Benyamin. 1998. *Metodelogi Penelitian*. Palembang; Universitas Sriwijaya.
- Maria, Nurma Septi Arum Kusumastuti. 2016. *Perlindungan Hukum Dari Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja*. Skripsi, Yogyakarta, Universitas Atma Jaya.

- Mardani. 2011. *Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Masriani, Yulies Tiena. 2014. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Moleong, Lexy. 2001. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*,. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad bin Isma'il Al-Kahlani. 1960. *Subulu As-Salam, Juz 3*, Maktabah Musthafa Al-Babiy Al-Halabiy, Mesir, cet.IV.
- Muslich, Ahmad Wardi. 2015. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: AMZAH.
- Narbuko, Cholid. 2015. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sembiring, Jimmy Joses. 2016. *Hak Dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*. Jakarta: PT Visimedia Pustaka.
- Somantri, T. Sutjihati. 2006. *Psikologi Anak Luar Biasa*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2015. *Metodelogi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, Hendi. 2014. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suhrawardi, K. Lubis, dkk. 2014. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tim Indepth Rights. 2016. *Hak-Hak Penyandang Disabilitas*. Malang : Pprbm Yayasan Bakhti Luhur.
- Tim Pustaka Ibnu Katsir (Penerjemah). 2016. *Shahih Ibnu Katsir: Jilid 8*. Jakarta: Pustaka Ibnu Katsir.

Wijayanti, Asri. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

B. SKRIPSI

Ayu, Namira. 2013. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pasal 66 UU NO. 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak (Studi Tentang Anak Yang Berprofesi Sebagai Artis Di Bawah Umur)*. Skripsi, Palembang, Universitas Islam Negeri Raden Fatah.

Erwin, Gope. 2015. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Daerah Istimewa Yogyakarta (Perspektif UU 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan)*. Skripsi, Yogyakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Putri, Yuliana Sari. 2014. *Penerapan Hak-Hak Tenaga Kerja Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam*. Skripsi, Riau, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Natalia Cynintia Dewi. 2014. *Implementasi Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) Nomor 4 Tahun 2012 Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Di PT Yogya Presisi Tehnikatama Industri*. Skripsi, Yogyakarta, Universitas Atma Jaya.

Ni Putu Pranasari Tanjung. 2016. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Teknis Terhadap Pekerja Disabilitas Fisik Pada Hotel The Westin Resort Nusa Dua Bali*. Skripsi, Universitas Udayana Denpasar.

Puguh Ari Wijayanto. 2013. *Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Kaum Difabel Sebagai Korban Tindak Pidana*. Skripsi, Yogyakarta, Universitas Atma Jaya.

C. JURNAL

Evy, Savitri Gani. 2015. *Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia*. Jurnal, Ambon, Institut Agama Islam Negeri Ambon.

Reno, Maratur Munthe. I Wayan Wirayawan., dan A.A Ketut Sukranatha. 2017. *Pelaksanaan Perlindungan Terhadap Fasilitas Kerja Bagi Pekerja Disabilitas Fisik Pada Hotel Belmond Jimbaran Puri*. Jurnal, Bali, Universitas Udayana.

D. SUMBER HUKUM

Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan No 6 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Undang-Undang No.04 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

E. SUMBER INTERNET

[Http://digilib.uinsby.ac.id/23677/6/Hendri%2520Fajar%2520Setiawan_C92214144.pdf&ved](http://digilib.uinsby.ac.id/23677/6/Hendri%2520Fajar%2520Setiawan_C92214144.pdf&ved). Diakses pada tanggal 9 September 2018.

[Http://www.dosenpendidikan.com/pengertian-komponen-dan-macam-teori-upah-tenaga-kerja-menurut-para-ahli/](http://www.dosenpendidikan.com/pengertian-komponen-dan-macam-teori-upah-tenaga-kerja-menurut-para-ahli/). Diakses tanggal 14 Juli 2018.

[Http://www.ibnukatsironline.com/2015/05/tafsir-surat-nisa-ayat-2931_2.html?m=1](http://www.ibnukatsironline.com/2015/05/tafsir-surat-nisa-ayat-2931_2.html?m=1). Diakses pada tanggal 10 September 2018).

[Http://pakarkinerja.com/strategi-rekrutmen-karyawan-untuk-mendapatkan-sdm-terbaik/](http://pakarkinerja.com/strategi-rekrutmen-karyawan-untuk-mendapatkan-sdm-terbaik/). Diakses pada tanggal 28 Agustus 2018.

[Http://rumaysho.com/muamalah/bayarkan-upah-sebelum-keringatnya-kering-3139](http://rumaysho.com/muamalah/bayarkan-upah-sebelum-keringatnya-kering-3139). Diakses tanggal 16 April 2018.

RIWAYAT HIDUP

Nama : Septri Wardani
TTL : Ramba, 09 September 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak ke : 5 dari 5 bersaudara
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Naskah 3 Rt 13 Rw 04 No.684 Sukarami,
Palembang
No HP : 089676208687

Orang Tua

Nama Ayah : Agus Sucipto
Pekerjaan : Pensiunan Swasta
Nama Ibu : Siti Maryam (Almh)
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl. Naskah 3 Rt 13 Rw 04 No.684 Sukarami,
Palembang

Riwayat Pendidikan Formal

SD/MI : SD NEGERI 190 PALEMBANG
2002-2008
SMP/MTs : MTS NEGERI 1 PALEMBANG
2008-2011
SMA/MA : MA NEGERI 2 PALEMBANG
2011-2014
PTN/PTS : UIN RADEN FATAH PALEMBANG
2014

LAMPIRAN

LAMPIRAN



Foto Kantor DPD Pertuni Sumsel



Foto Kamar Pijat Yang Tidak Memakai AC



Foto Tempat Pendaftaran Dan Ruang Tunggu



Foto Kamar Pijat Yang Memakai AC



Foto Jadwal Piket Ahli Pijat Laki-Laki



Foto Jadwal Piket Ahli Pijat Perempuan

Foto Surat Kontrak Magang Selama Satu Tahun Untuk Calon Pegawai Baru dan Nama - Nama Pegawai Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang

**PERSATUAN TUNA NETRA INDONESIA (PERTUNI)**
(ORGANISASI KEMASYARAKATAN TUNA NETRA INDONESIA)
DEWAN PENGURUS SUMBERA (DPE)
SUMATERA SELATAN

Sekretariat :
Jl. S.P. Mergaoka nomor No. 65 RI-65 2 III Palembang
Sumatera Selatan 30144
Telp. 081337800221/08137780077/Email: dpe@pertunaindonesia@gmail.com

SURAT TUGAS MAGANG
NOMOR : 01/POL/PANTI PIJAT/PERTUNI-SUMSEL/02-2017

Dengan ini saya :

Nama : **ROBY SURYA**
Jabatan : **Pengelola Panti Pijat PERTUNI JAYA**

Memperoleh sebagai :

Nama : **DR. SRIE RANANDA**
Jabatan : **CEO PERTUNI Kota Palembang**

Selaku lembaga magang di Panti Pijat PERTUNI JAYA, tertuang sejak tanggal 2 Februari 2017 sampai 2 Februari 2018, 1 (satu) (satu) tahun kerja, untuk melaksanakan tugas di Panti Pijat PERTUNI JAYA.

Demikian surat tugas Magang ini, dengan ini saya ucapkan terima kasih atas kerjasamanya.

Palembang, 02 Januari 2017
Pengelola Panti Pijat PERTUNI JAYA

Tang. Pengantar
ROBY SURYA

Mengikuti
IRWAN SULANTO
Bendahara DPE PERTUNI SUMSEL

Tang. Menerima
SALAMA S TARIKUN

PERATURAN KANTO PIKAT PERTUMBUHAN

3. KADAR

- a. Untuk tanaman sayur sayuran jenis sayur daun jumlah 100-200 kg/ha 20-30 hari, dan sayuran daun jumlah 10-200 kg/ha 20-30 hari
- b. Minimumnya persentase unsur hara dari tanaman
- c. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- d. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- e. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- f. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- g. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- h. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- i. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- j. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- k. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- l. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- m. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- n. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- o. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- p. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- q. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- r. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- s. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- t. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- u. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- v. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- w. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- x. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- y. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- z. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman

PERATURAN KANTO PIKAT PERTUMBUHAN

Menteri Pertanian

Menteri Pertanian

DEPARTEMEN PERTANIAN
KANTO PIKAT PERTUMBUHAN SELATAN

PERATURAN

- a. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- b. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- c. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- d. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- e. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- f. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- g. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- h. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- i. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- j. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- k. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- l. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- m. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- n. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- o. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- p. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- q. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- r. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- s. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- t. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- u. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- v. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- w. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- x. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- y. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman
- z. Maksimalnya persentase unsur hara dari tanaman

Nama Bersejarah / Karawati / Anggotanya pada Pagar Paksi ini
 dan merupakan Persewaan yang telah ditetapkan dari satu Masyarakat yang

No.	Nama	Tanggal di tetapkan	Pajak
1.	Nur Alimin		
2.	Supriat Kigari		
3.	Ewardi Kijar		
4.	Haiman & Tanjung		
5.	M. Ali Umar Wase		
6.	Kardi Sardi		
7.	Kahmat Safer		
8.	Samudro		
9.	Imman Sadi		
10.	Ali Abu Bakar		
11.	Agung Purno Prabowo		
12.	Abd. Fannan		
13.	Lini Khasim		
14.	Yunika Linda Wati		
15.	Suattarah		
16.	Mansih		

17.	Fauzi A Badi		
18.	Ahmad Yarmizi		
19.	Aspani		
20.	Fahmi		
21.	Harida		
22.	Mang Ahami		
23.	Romana Dewi		
24.	M. Alimudin		
25.	Sunawa		
26.	Aren		
27.	Abdi Suryo		
28.	Ahmad Yani		
29.	Ali Abu Hafid		
30.	Jhoni Handi		
31.	Kardiana		
32.	Ripiani		

33.	Darma Prayuda		
34.	Irfanmawati		
35.	Aspeni		
36.	Mukhtar		
37.	Panah		
38.	Sukarno		
39.	Ahmad		
40.	Hasan Basri		
41.	Agus Huan		
42.	Ahmad Mubhammad		
43.	Isan Susanto		
44.	Huznah		
45.	Rahmah		
46.	Sumarni		
47.	Elmendi		
48.	Mintaria		



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
JURUSAN MUAMALAH

Jl Prof. KH. Zainal Abidin Fikry, KM. 3,5 Palembang KodePos 30126

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Septri Wardani
Nim : 14170168
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap
Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tunanetra
(Studi Kasus Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya
Palembang)

Pembimbing I : Dr. Rr. Rina Antasari, M.Hum

No.	Tanggal	Keterangan	Paraf
	12/Sept - 2018	Mengembalikan kembali bab langsung kontent Perbaikannya sesuai serta - Upah penghasilan per-hari - Kauri Hand - Upah minimum - tnyaan lain	
		ore ulit di up 17/Sept 2018	

2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Asap

Jl Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 3 Km. 3,5 Palembang 30126
Telp. 0711-352427 website: www.syarikatradenfatah.ac.id





KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
JURUSAN MUAMALAH

Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikry, KM. 3,5 Palembang KodePos 30126

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Septri Wardani
Nim : 14170168
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap
Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tunanetra
(Studi Kasus Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya
Palembang)

Pembimbing I : Syahril Jamil, M.Ag

No.	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	23 Juli 2018	Mengoreksi bab 2 dan Konsultasi	
2.	26 Juli 2018	Perbaikan bab 2 * Cara Penelitian, Latar belakang, Tujuan dan Maksud, dan Sistematika Penulisan.	
3.	13 Agustus 2018	Mengoreksi seluruh bab dan konsultasi.	
4.	20 Agustus 2018	Perbaikan cara penulisan pada seluruh bab, Abstrak. Literasi bahasa arab. Kata kunci, metode penelitian dan daftar isi.	
5.	30 Agustus 2018	Mengoreksi hasil perbaikan dan konsultasi.	
6.	09 September 2018	Perbaikan Penelitian, Abstrak. Sumber data, bab 4 dan bab 5.	
7.	10 September 2018	Mengoreksi hasil perbaikan dan ACC seluruh bab.	