

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Sistem pembayaran upah harian pada pekerja PT. Lematang Palembang.

Seperti dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa upah menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 30 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh. Untuk mengukur upah tersebut telah layak diberikan kepada pekerja atau upah tersebut telah mensejahterakan pekerja maka dibutuhkanlah suatu standar dalam sistem pengupahan, maka timbullah peraturan mengenai ketentuan upah minimum. Upah minimum menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 30 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

Proses pengumpulan data ini dilakukan dengan teknik wawancara bersama beberapa subjek penelitian yaitu informan terpilih sebagaimana disebutkan pada bab sebelumnya. Dari hasil wawancara dengan pertanyaan awal tentang pemahaman informan tentang upah harian dapat dipahami bahwa upah harian menurut HRD PT. Lematang Palembang, bapak Madani Faisal menyebutkan bahwa,¹

“Upah harian kalo menurut aku adalah upah yang diberikan suatu perusahaan kepada buruh yang dihitung perhari dengan berdasarkan pada kehadiran kerjanya Seperti yang kita tahu, upah itu adalah balasan atas jasa dan tenaga dia karena telah bekerja di perusahaan ini. Balasan itu bisa dibayar berupa uang atau lainnya.”

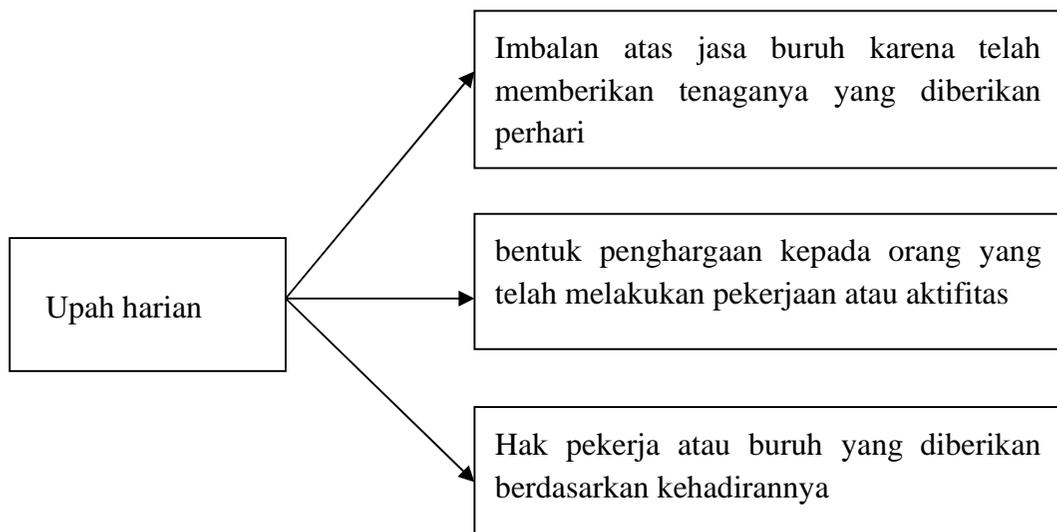
¹ Madani Faisal, Selaku HRD PT. Lematang Palembang, wawancara, April 2020

Jika pemahaman upah harian menurut Madani Faisal selaku HRD seperti diatas. Maka sama halnya dengan pemahaman upah harian menurut Ari Febrianto dan Syaiful B salah seorang informan dan selaku Wakil Ketua dan Bendahara Serikat Pekerja PT. Lematang Palembang, menurut mereka upah harian merupakan sebuah bentuk penghargaan kepada orang yang telah melakukan pekerjaan atau aktifitas sebagai bentuk imbalan karena telah memberikan jasa atau tenaga mereka, penghargaan itu dapat berupa uang atau lainnya yang diberikan kepada buruh secara harian.²

Berbeda halnya dengan pemahaman upah harian menurut Angga, Dekiya dan Rino selaku pekerja PT. Lematang Palembang yang mengatakan bahwa upah harian menurut mereka adalah upah yang menjadi hak mereka sebagai pekerja atau buruh yang diberikan sebagai imbalan atas jasa mereka yang telah menyerahkan tenaga untuk bekerja di perusahaan yang diterima perhari.³

Gambar 4.1

Pemahaman informan mengenai upah harian



²Ari Febrianto, Syaiful B selaku Wakil Ketua dan Bendahara Serikat Pekerja PT. Lematang Palembang, wawancara, April 2020

³ Angga, Dekiya dan Rino selaku pekerja PT. Lematang Palembang, wawancara, April 2020

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan diatas maka dapat dipahami bahwa upah harian adalah hak pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada buruhnya yang diberikan secara harian berdasarkan pada kehadiran buruh tersebut yang dibayar dalam bentuk uang sebagai imbalan atas jasa dan tenaga yang dikeluarkan buruh dalam melakukan pekerjaan tersebut.⁴

Kemudian ditanyakan kembali kepada pak madani faisal selaku HRD mengenai “Apakah upah tersebut diberikan berbeda berdasarkan jenis kelamin atau berdasarkan profesionalitas kerja ?” Ia mengatakan sebagai berikut: “kalo masalah upah kito jingok dulu dari sektor apo dulu dio, misalnyo kalo sektor energi, kimia atau pertambangan, itukan beda sektornyo, dan masingmasing sektor itu sudah ado ketentuanyo, kalo sektor kimia beda dengan sektor pertambangan, dan kalo dipertambangan itu kebanyakan yang begawe itu lanang, jarang betino begawe disektor pertambangan”⁵

Dari hasil wawancara dengan madani faisal diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa upah di PT. Lematang Palembang itu dibedakan berdasarkan dari sektornya, karena setiap sektor tersebut telah mempunyai ketentuan masing-masing dalam menentukan pengupahannya misalnya antara sektor kimia dan juga sektor pertambangan, kedua sektor tersebut memiliki pengaturan sendiri dalam menentukan pengupahannya, selain berbeda bidang sektor kerja, juga berbeda dalam kesulitan pekerjaannya.

Selanjutnya dari hasil wawancara tersebut, kemudian ditanyakan kembali pertanyaan kepada informan. Apakah pemberian upah harian tersebut telah mencukupi kebutuhan pekerja dan telah mensejahterakan para pekerja yang ada di PT. Lematang Palembang. Informan tersebut memberikan penjelasan bahwa:

⁴ Deskripsi hasil wawancara dengan para informan, April 2020

⁵ kalau masalah upah kita lihat dulu dari sektor apapekerja tersebut, misalnya kalau sektor energi, kimia atau pertambangan, sektortersebut beda dan masing-masing sektor itu sudah memiliki ketentuannya masing-masing, kalau sektor kimia berbeda dengan sektor pertambangan, dan kalau dipertambangan kebanyakan yang bekerja adalah kaum pria, sangat jarang yang bekerja disektor pertambangan itu kaum wanita.

“kalo menurut aku, yo aku raso upah yang dikasih itu sudah mencukupi kebutuhan dan mensejahterakan pekerja-pekerja harian yang ado di sini lagi pulo pemberian upah disini sudah ado ketentuannya berdasarkan sektor kerjo mereka dan hasil kerjonyo”

Jika menurut HRD pemberian upah harian itu telah sesuai, maka berbeda dengan penjelasan yang diberikan oleh pekerja harian. Menurut Angga, salah satu pekerja harian di PT tersebut, pemberian upah yang dia terima tersebut belum mencukupi kebutuhan dan belum dapat mensejahterakannya, karena nilai upah yang dia terima itu masih tergolong kecil untuk tingkat perekonomian dikota dan tingginya harga sembako dipasaran.

Sebagaimana pertanyaan yang telah penulis ajukan mengenai “Apakah pemberian upah harian tersebut telah mencukupi kebutuhan pekerja dan telah mensejahterakan para pekerja yang ada di PT. Lematang Palembang?”, maka kesimpulan yang dapat penulis ambil dari jawaban HRD adalah pemberian upah yang telah dilakukan kepada para pekerja harian dirasa telah cukup untuk mensejahterakan para pekerjanya karna pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan itu didasarkan pada sektor-sektor kerja mereka dan hasil kinerja dari para buruh harian.

Upah yang diberikan kepada buruh PT. Lematang Palembang ini beragam dan tidak sama antara satu buruh dengan buruh yang lain, karna diberikan berdasarkan hasil kinerja buruh tersebut. Selanjutnya para buruh yang bekerja di PT. Lematang Palembang bekerja selama sekurang-kurangnya 21 hari dengan lama waktu 8 jam sehari.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa buruh harian, maka dapat di ketahui upah yang diterimanya jika di kalkulasikan perbulan, sebagai berikut:

Tabel 4.1
 Hasil Wawancara Dengan Buruh Harian
 PT.Lematang Palembang

| No | Nama | Upah | | Hasil Wawancara | |
|----|--------|-----------------|----------------|-----------------|-------|
| | | Yang Diterima | Standar UMR | Ya | Tidak |
| 1 | Angga | Rp. 2.100.000,- | Rp.2.917.260,- | | √ |
| 2 | Dekiya | Rp. 2.352.000,- | Rp.2.917.260,- | | √ |
| 3 | Rino | Rp. 2.520.000,- | Rp.2.917.260,- | √ | |

Berdasarkan tabel diatas maka dapat kita ketahui bahwa upah yang diterima belum sesuai dengan standar upah yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu UMR. Sebagaimana kita ketahui bahwa menurut salah satu buruh upah yang diterimanya telah mencukupi, namun menurut buruh yang lainnya. Upah yang diterima masih belum mencukupi.

Jika dilihat berdasarkan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 90 Ayat (1) dikatakan bahwa perusahaan dilarang untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum baik itu upah minimum berdasarkan pada wilayah provinsi atau kabupaten kota. Apabila perusahaan tersebut melanggar maka akan ada beberapa aspek hukum yang didapat oleh perusahaan tersebut, baik itu aspek hukum pidana maupun administrasi.

1. Pada aspek pidana, pengusaha yang melakukan kesepakatan kerja dengan buruh dan lalu mengupahnya dengan rendah merupakan suatu tindakan kejahatan yang mana menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 185 Ayat (1) dikatakan bahwa barang siapa melanggar ketentuan akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.

100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,(empat ratus juta rupiah).

Satu hal yang perlu diingat dari ketentuan pidana, bahwa walaupun sanksi dari aspek pidana ini adalah penjara, kurungan atau denda. Namun hal tersebut tidak berarti menghilangkan kewajiban perusahaan untuk membayar hak-hak dan/atau ganti rugi kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh. Jadi, walaupun pengusaha dapat sanksi pidana atau denda, ia tetap berkewajiban membayar seluruh hak dan/atau ganti rugi kepada buruh.⁶

2. Pada aspek administrasi yang diberikan kepada pengusaha yang memberikan upah dibawah standar sebagaimana dimaksud pada Undangundang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 190 Ayat (2) berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembatalan pendaftaran, pembatalan persetujuan, penghentian sementara, dan pencabutan izin.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa upah yang didapat oleh buruh di PT. Lematang Palembang memang lebih rendah dari standar yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu UMR. Namun menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, setiap perusahaan seharusnya memberikan upah yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Akan tetapi jika perusahaan tersebut memang belum mampu untuk memberikan upah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah maka perusahaan tersebut diharuskan melakukan penangguhan.

PT. Lematang Palembang termasuk perusahaan yang dianggap telah mampu untuk membayar para pekerjanya dengan upah standar UMR. Namun belumnya dilakukan pembayaran upah standar kepada pekerja harian di perusahaan dikarenakan pihak perusahaan beranggapan bahwa upah yang diterima buruh

⁶ Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2016), hlm 99

harian dirasa telah sesuai dan juga upah tersebut didasarkan pada kinerja buruh itu sendiri dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Walau menurut beberapa buruh harian yang bekerja di perusahaan tersebut, upah tersebut belum sesuai dengan kebutuhan hidup mereka, tapi upah yang mereka terima dirasa cukup untuk mensejahterakan mereka. Lalu, pemberian upah itu juga telah buruh ketahui pada saat awal pembuatan akad perjanjian itu yang berarti kedua belah pihak telah sama-sama menyetujui pemberian upah tersebut.

B. Pembayaran upah harian pada pekerja PT. Lematang Palembang dalam Hukum Ekonomi Syari'ah.

Islam sebagai mana kita ketahui merupakan agama *Rahmatan lil 'alamin* yang mana artinya ialah rahmat bagi semesta alam. Sebutan ini bukan hanya omong kosong belaka namun telah dijelaskan didalam Al Qur'an sebagai salah satu karakteristik yang sangat melekat pada kepribadian Nabi Muhammad SAW yang kita jadikan contoh untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Islam telah mengatur segala tindak tanduk yang berkaitan dengan kehidupan manusia dengan manusia lain secara tegas sesuai dengan ketentuan yang mutlak yang berasal dari Al Qur'an dan Al Hadis, salah satu yang telah diatur didalam Al Qur'an Dan Al Hadis ialah mengenai *Ijārah*, Al *Ijārah* dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang telah di syariatkan dalam islam. Melakukan *Ijārah* menurut jumhur ulama adalah mubah atau boleh dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara'.⁷ Yang artinya selama melaksanakannya mengikuti ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh hukum ekonomi syariah dan tidak menimbulkan halhal yang dapat membuat mudhorat maka pelaksanaan *Ijārah* tersebut sah dan diperbolehkan.

Ketentuan *Ijārah* menurut islam harus memenuhi unsur-unsur dalam ekonomi syari'ah. Dalam islam unsur-unsur yang menjadi tolak ukur sah nya suatu perjanjian yaitu harus terpenuhinya syarat dan rukun *Ijārah* itu sendiri, antara lain:

⁷ Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), hlm 275.

1. Rukun Ijārah

a. Shighat terdiri dari Ijab dan Qabul

Shighat adalah sesuatu yang penting dalam sebuah perjanjian karena didalamnya terdapat pernyataan kesediaan kedua belah pihak untuk membuat kesepakatan. Dalam shighat harus memuat ijab dan qabul yang sejelas-jelasnya untuk menghindari kesalahpahaman dikemudian hari. Dalam hal ini PT. Lematang dan pekerjanya telah melakukan ijab dan qabul dan telah disepakati oleh kedua belah pihak, dengan tanda mereka telah melakukan hak dan kewajiban mereka masing-masing sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian tersebut.

b. Aqid terdiri dari mu'jir dan musta'jir

Aqid merupakan kedua belah pihak yang berakad yang dalam hal ini disebut mu'jir dan musta'jir. Mu'jir (orang yang memberi upah) disini ialah PT. Lematang dan Musta'jir (orang yang menerima upah) yaitu Para pekerja di PT. Lematang Palembang, bertemunya kedua belah pihak tersebut ialah untuk membuat suatu kesepakatan yang mana kesepakatan yang mereka buat dapat menguntungkan mu'jir maupun musta'jir.

c. Ujrah

Sesuatu yang diberikan kepada musta'jir sebagai tanda terima kasih atas jasa dan kerja kerasnya atau diambil manfaatnya oleh mu'jir sebagai bentuk pemenuhan kewajiban musta'jir kepada mu'jir. Di PT. Lematang pemberian upah kepada para pekerjanya dilakukan perhari secara langsung. Walaupun tidak di tertulis secara langsung didalam perjanjian kerja namun para buruh kerja mengetahui nominalnya dari upah yang akan mereka terima.

d. Manfaat

Musta'jir dan mu'ajir harus sama-sama merasakan manfaat dalam kesepakatan yang telah mereka lakukan. Mu'ajir mendapat manfaat dari hasil kerja yang dilakukan musta'jir, lalu musta'jir mendapatkan manfaat

upah dari hasil kerja kepada mu'ajir. Namun, manfaat upah yang diterima oleh buruh belum cukup untuk memenuhi keperluan dan menciptakan kesejahteraan hidupnya.

2. Syarat Ijārah

- a. Shighat merupakan kalimat serah terima yang dilakukan oleh kedua belah pihak saat akan melakukan suatu perjanjian, kalimat tersebut harus memuat pernyataan yang sejelas-jelasnya tentang apa yang mereka sepakati agar tidak terjadi kesalahpahaman dikemudian hari. Dalam Kitab Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pada BAB XI Ijarah bagian kedua pada Pasal 269 menyatakan “(1) Shighat akad ijarah harus menggunakan kalimat yang jelas, (2) Akad ijarah dapat dilakukan dengan lisan, tulisan, dan/atau isyarat” Perjanjian dianggap sah diantaranya apabila ijab dan qabul yang dilakukan kedua belah pihak secara sadar dan rela serta tidak ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun. Dalam praktiknya pada PT. Lematang, akad yang dipakai ialah akad yang lazim dipakai oleh masyarakat pada umumnya. Kedua belah pihak yang melakukan perjanjian dalam keadaan sadar dan rela serta tidak terpaksa ataupun dalam kondisi tertekan. Kedua belah pihak yang melakukan transaksi tersebut atas dasar rela dan suka sama suka maksudnya mereka melakukan itu atas dasar kerelaan dan ikhlas. Pihak PT. Lematang rela memberikan pekerjaan dan pekerja juga rela menerima pekerjaan tersebut. Dengan demikian, syarat shighat ijab dan qabul kedua belah pihak telah terpenuhi.
- b. Syarat bagi kedua belah pihak yang berakad yaitu haruslah mempunyai kecakapan. Dalam Kitab Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pada BAB XI Ijarah bagian kedua pada Pasal 301 dinyatakan bahwa “untuk

menyelesaikan suatu proses akad ijarah, pihak-pihak yang melakukan akad harus mempunyai kecakapan melakukan perbuatan hukum”⁸

Yang dimaksud dengan kecakapan disini yaitu pihak-pihak tersebut berakal dan baligh, pihak-pihak yang melakukan akad perjanjian haruslah berakal sehat atau tidak gila dan dewasa atau baligh disini ialah pihak tersebut telah mampu membedakan mana yang buruk dan mana yang baik bagi dirinya sendiri ataupun untuk orang lain. Selanjutnya baligh juga ditandai dengan bermimpi bagi lelaki dan haid atau menstruasi bagi perempuan. Terkait dengan hal tersebut, pihak PT. Lematang yaitu yang diwakili oleh pak Madani faisal lalu para karyawannya, kedua pihak tersebut termasuk orang yang memiliki kecakapan dan telah baligh. Sehingga, pada saat melakukan transaksi mereka bisa mengambil keputusan dan menentukan pilihan mana yang baik dan mana yang buruk. Maka, dapat dipastikan bahwa kedua belah pihak yang melakukan perjanjian ini telah memenuhi persyaratan.

- c. Upah dalam Ijārah harus sesuatu yang jelas, tertentu dan memiliki nilai ekonomi dimasyarakat. Hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan harus diberitahukan kepada para pekerja untuk menghindari hal-hal yang buruk dikemudian hari. Sebagaimana hadis Rasulullah:

Artinya: *Rasulullah SAW berkata: “Barang siapa yang mempekerjakan seseorang, maka hendaklah ia memberitahukan kepadanya berapa jumlah upahnya”* (HR. Baihaqi, Abu Daud Dan An Nasai)⁹

Berdasarkan hadis diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa gaji atau upah yang diberikan kepada pekerja atau buruh harus disebutkan pada awal atau saat akad itu dibuat, demikian pula dengan berapa jumlahnya. Selain itu Rasulullah SAW juga menganjurkan kepada para

⁸Pustaka Nasional Catalog Dalam Terbitan, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Depok:Kencana,2009), hlm 88.

⁹ Mardani, *Hukum Sistem Ekonomi Islam*, (Depok:Rajawali Press, 2019), hlm 196

mu'jir untuk memberikan upah kepada musta'jir sebelum keringatnya kering, hal-hal itu dilakukan agar para pekerja dapat menerima pembayaran upah sesuai dengan yang disepakati diawal dan tidak mendapat penunggakan dalam pembayaran upah. Terkait dengan hal tersebut, pihak PT. Lematang memberikan upah kepada buruhnya setiap harinya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Upah tersebut merupakan uang hasil kerja yang telah dilakukan diluar uang operasional dalam artian uang tersebut bukan untuk makan, minum atau merokok (bagi pria). Dalam hal ini PT. Lematang menggunakan sistem pengupahan harian sesuai dengan pekerjaan dan telah menetapkan kaidah memberi tahu kepada buruh jumlah upah diawal akad dan memberikan upah kepada buruh sebelum keringatnya kering, Maka, dapat dipastikan syarat ujah telah terpenuhi.

- d. Manfaat dari ujah harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan dikemudian hari. Namun apabila manfaatnya tidak jelas maka akad tersebut tidak sah. Kejelasan manfaat itu dapat dilakukan dengan menjelaskan jenis-jenis manfaatnya dan penjelasan berapa lama manfaat itu berlangsung.¹⁰ Manfaat yang dimaksud disini adalah kedua belah pihak yang berakad harus sama-sama merasakan manfaat dalam kesepakatan yang telah mereka lakukan. Dalam hal ini PT Lematang selaku pemberi upah akan mendapat manfaat dari hasil kerja yang dilakukan oleh buruh pekerjanya, lalu buruh pekerja juga mendapatkan manfaat upah dari hasil bekerja kepada PT.Lematang.

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli yang merupakan alat memenuhi kebutuhan hidup. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang telah diberikan buruh kepadanya. Dalam hal penetapan upah atau Ijārah, islam tidak memberikan ketentuan yang sangat

¹⁰ Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, Hlm 279

eksplisit, namun penerapannya dari Ijārah itu sendiri dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al Qur'an dan Al Hadis yang dimunculkan dalam nilai-nilai seperti prinsip fikih muamalah. Beberapa prinsip fikih muamalah yang harus dipenuhi berkaitan dengan masalah tersebut, diantaranya sebagai berikut:

1. Prinsip keadilan

Prinsip ini bermaksud agar hak dan kewajiban para pihak yang membuat akad perjanjian itu terpenuhi secara adil dan tanpa ada pihak-pihak yang dieksploitasi, didzalimi maupun dirugikan.¹¹ Sebagaimana tertera dalam Firman Allah SWT dalam Surat Al Jaatsiyah: 22

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا
كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.”

Maka dapat penulis simpulkan dari ayat diatas bahwa setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka tidak akan rugi. Selanjutnya ayat ini menjamin tentang upah yang layak bagi para pekerja atas apa yang telah pekerja lakukan.

Jika dilihat berdasarkan hukum ekonomi syariah dalam pengupahan pada PT. Lematang Palembang maka praktik pengupahan tersebut harus menerapkan hukum islam dalam prinsip pengupahannya yaitu dengan berlandaskan pada prinsip keadilan. Akan tetapi, dalam praktik dilapangan pada PT. Lematang Palembang belum memberikan hak sepenuhnya kepada para buruh sebagaimana buruh memberikan hak PT. Lematang dan

¹¹ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah Dan Fiqh Muamalah*, (Jakarta:Prenadamedia Group, 2019), hlm 7

melaksanakan kewajibannya bekerja dengan optimal untuk PT. Lematang Palembang. Dengan demikian artinya prinsip keadilan dalam perjanjian tersebut belum sepenuhnya terlaksana karena ada sebagian hak dari para buruh yang belum terpenuhi.

2. Prinsip halal dan terhindar dari yang haram

Prinsip ini bermaksud agar segala aktifitas ekonomi yang dilakukan mesti memenuhi prinsip halal, baik dari zatnya, cara memperolehnya, maupun cara memanfaatkannya serta menghindari berbagai hal yang diharamkan.¹²

Sebagaimana tertera dalam Firman Allah SWT dalam Surat Al Baqarah: 168

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوتِ
الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya: “*Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; Karena Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu*”.

PT. Lematang Palembang adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyewaan alat berat, Truck (alat angkutan darat), jasa peralatan kerja dan peralatan produksi atau kontruksi dan banyak memiliki pelanggan yang mana sumber pendapatan dari perusahaan ini tentu halal dan bukan rampasan atau curian serta perjanjian transaksi bisnis yang dilakukan bukanlah transaksi yang diharamkan oleh syari’at.

3. Prinsip musyarakah

Prinsip ini bermaksud bahwa setiap bentuk perjanjian atau muamalah adalah musyarakah atau kerjasama antara pihak satu dengan pihak yang lain yang mana para pihak tersebut akan saling menguntungkan. Prinsip ini bukan saja ditujukan untuk menguntungkan pihak tersebut namun juga keseluruhan agar semuanya mendapatkan manfaatnya dari muamalah itu.

¹² Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah Dan Fiqh Muamalah*, hlm 7

4. Prinsip *Al Birr Wa At Taqwa*

Prinsip ini menekankan bahwa bentuk muamalah yang termasuk dalam kategori suka sama suka ialah selama bentuk muamalah dan pertukaran manfaat itu didasarkan dalam rangka tolong menolong antar sesama manusia untuk kebajikan dan ketaqwaan dalam berbagai macamnya.¹³ Pembayaran upah harian yang dilakukan PT. Lematang Palembang kepada para buruhnya dilakukan berdasarkan prinsip *Al Birr Wa At Taqwa* yaitu berdasarkan tolong menolong dan suka sama suka antara pihak PT. Lematang Palembang dengan buruh harian tersebut. menurut pihak PT. Lematang Palembang, pekerjaan yang dilakukan oleh buruh harian dirasa telah sesuai dengan upah yang diberikan kepada buruh harian tersebut. Walau menurut beberapa buruh upah tersebut belum sesuai dengan kebutuhan hidup mereka, tapi upah yang mereka terima dirasa cukup untuk mensejahterakan mereka. Lalu, pemberian upah itu juga telah buruh ketahui pada saat awal pembuatan akad perjanjian itu.

¹³ Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016) , hlm 131