

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Hukum Islam telah mengatur berbagai aspek kehidupan dalam upaya meningkatkan kualitas manusia. Salah satu aturan yang menjadi dasar penelitian ini adalah tata aturan hubungan manusia dengan manusia sebagai makhluk *zoon politikum*, maupun hubungan manusia dengan Allah SWT di ranah muamalah¹. Rachmat Syafei dalam bukunya menyebutkan bahwa kata muamalah berarti menekankan keharusan untuk mentaati aturan-aturan Allah yang telah ditetapkan untuk mengatur hubungan antara manusia dengan cara memperoleh, mengatur, mengelola, dan mengembangkan *mal* (harta benda)². Pengembangan *mal* (harta benda) termasuk diantaranya yaitu jual beli, kerjasama, mekanisme upah dan lain sebagainya.

Berbagai kajian yang berhubungan dengan fiqh muamalah telah dan sedang ditelaah terus menerus dengan melibatkan berbagai disiplin ilmu. Hal tersebut dikarenakan kajian bidang muamalah tergolong luas, diantaranya membahas tentang jual beli (*al-bai'*), kerja sama (*syirkah*),

¹Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat Hukum perdata Islam*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm 6.

²Rachmat Syafei, *Fiqh muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hlm 16.

dan mekanisme upah (*Ijarah*). Penegasan hal tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut. *Pertama*, Jual beli atau *al-bai* merupakan transaksi saling tukar menukar harta baik itu berupa barang dengan barang atau barang dengan uang yang dilakukan secara sukarela melalui proses pengalihan kepemilikan kepada orang lain dengan adanya izin tertentu³. *Kedua*, kerja sama atau *syirkah* yaitu bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih dalam sebuah usaha dan konsekuensi keuntungan dan kerugiannya ditanggung secara bersama⁴.

Ketiga, Upah yaitu dengan tegas Allah memberi keringanan kepada umatnya dalam pergaulan hidup. Banyak orang yang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja, di pihak lain banyak juga orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Sehingga dengan adanya upah maka kedua belah pihak saling mendapatkan keuntungan dan saling mendapatkan manfaat. Hal itu berdasarkan dalam Al-Quraan surat At-Thalaq Ayat 6⁵

³Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Depok: Fatan Media Prima, Jilid 4), hlm 20.

⁴Abdul Rahman Ghazaly et al., *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2012), hlm 127.

⁵Artinya:”Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلٍ فَلَا تُنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بِبَيْنِكُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسْتَزِيعٌ لَهُ الْأُخْرَىٰ (٦٦)

Ayat tersebut ditafsirkan bahwa upah secara istilah dalam hukum ekonomi syariah disebut dengan *Ijarah*, hal inilah yang mendasari adanya hukum diperbolehkan Upah mengupah dalam hukum Islam. Ayat tersebut mencontohkan seseorang itu boleh menyewa orang lain untuk menyusui anaknya dengan memberikan upah sebagai ganti dari pekerjaannya⁶.

Peraturan seperti tertuang dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015, 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 dilakukan⁷.

Nilai-nilai tersebut memberikan pandangan agar kaum muslimin dapat memperbaiki ekonominya dengan cara

⁶Abdul Rahman Ghazaly et al., *Fiqh Muamalat*, hlm 142.

⁷F.X Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm

melakukan berbagai kegiatan yang produktif sehingga mendapatkan keuntungan maksimal, dengan adanya harta dari keuntungan tersebut maka dapat mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Upaya mencapai peningkatan hidup melalui keuntungan yaitu salah satunya dengan cara bekerja. Di dalam Islam bekerja dinilai sebagai suatu ibadah⁸. Rasulullah SAW pernah berkata ketika ditanya mengenai usaha yang baik, yaitu⁹

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى أَخْبَرَنَا عِيسَى بْنُ يُونُسَ عَنْ ثَوْرٍ عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنِ الْمُقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ .

Hadits tersebut memberikan arahan agar umat Islam bekerja mandiri dan berbuat sungguh sungguh dengan menggunakan kemampuan masing-masing sehingga mendapatkan apa yang menjadi harapan¹⁰. Nilai-nilai yang dijadikan dalam filosofis hadits tersebut menjadi landasan

⁸Mardani, *Hukum Bisnis Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm 75.

⁹Artinya: “Telah menceritakan kepada kami [Ibrahim bin Musa] telah mengabarkan kepada kami [Isa bin Yunus] dari [Tsa'ur] dari [Khalid bin Ma'dan] dari [Al Miqdam radliallahu 'anhu] dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “Tidak ada seorang yang memakan satu makananpun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud AS memakan makanan dari hasil usahanya sendiri” (HR. Bukhari Nomor 1944). Abi Bin Abdillah Muhammad Bin Ismail Al-Bukhori, *Kitab Shohih Bukhori*, (Indonesia: Maktabatul Rihlan, Jilid II), hlm 788.

¹⁰Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm 5.

dalam melakukan aktivitas kerja yang memerlukan orang lain sebagai mitra kerja yang saling menguntungkan.

Kemitraan dengan berbagai pihak berimplikasi pada pengembangan orang-orang yang dapat membantu dalam aktifitas bersama tersebut. Keberadaan banyak orang dalam kesamaan tujuan organisasi (perusahaan) memerlukan koordinasi yang baik. Pola penguatan dan pengembangan atas kebersatuan dalam organisasi dibuat menjadi manajemen yang kemudian dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sehingga informasi tentang dunia kerja, perkembangan global, serta tentang industri yang bersangkutan selalu diketahui dan diperbaharui.

Penguatan atas manajemen sumber daya manusia di semua bidang usaha serta berkembangnya kompetisi kreatifitas dan inovasi usaha menjadi bagian penting dalam melakukan aktifitas di era kontemporer dan dunia digital. Ranah ini menjadi kunci Indonesia dalam menghadapi beratnya tekanan persaingan tersebut. Oleh karena itu dalam hubungan industrial, kedudukan pengusaha dan pekerja saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Meskipun secara keuangan dan modal pengusaha adalah pihak yang berada di atas para pekerja¹¹.

Antara pengusaha dan pekerja yang disebut dengan karyawan atau buruh menjadi aktifitas *mutual simbiosis*

¹¹Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, hlm 6.

dalam meningkatkan semua produksi pada usaha masing masing. Oleh karena itu keberpihakan pengusaha kepada karyawan untuk dapat mensejahterakan dan menjamin kelangsungan hidup menjadi bagian penting dalam proses tersebut. Upaya untuk mengukuhkan keberpihakan serta harmonisasi antara keduanya dibangun melalui aturan yang dibuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Aturan yang dibuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menimbulkan suasana dimana satu sisi pekerja nyaman dan mendapat perlakuan yang adil dari pengusaha, sementara di sisi lain pengusaha mendapatkan hasil produksi maksimal yang menguntungkan dari kinerja karyawan. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa kegiatan bersama yang dibangun tidak selamanya berjalan sesuai dalam aturan. Hal tersebut berimplikasi pada perselisihan antara pengusaha dan pekerja, baik itu perselisihan soal kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan antar serikat pekerja/buruh, maupun perselisihan hak dalam satu perusahaan. Termasuk didalamnya perikatan kerja yang mempengaruhi nilai upah¹².

Berbagai literatur perikatan kerja memiliki kompensasi terhadap hubungan hak dan kewajiban yang mengarah kepada nilai upah. Ini artinya Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak lainnya, demikian juga

¹²Abdul R Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm 284.

sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak lainnya¹³. Konsekuensi dalam memberikan upah telah digaris bawahi dalam pola kerja didalam Islam. Keadilan Islam tidak membenarkan jika seseorang pekerja yang telah membanting tulang dan bercucuran keringat tidak mendapatkan upah dari jerih payahnya itu atau dikurangi atau ditunda pemberian upahnya. Pekerja akan mendapatkan upah apabila ia melaksanakan tugas yang diminta dan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Karena prinsipnya dimana ada hak disitu ada kewajiban.

Masalah upah ini diputuskan oleh para pihak yang mengadakan perikatan kerja. Para pihak pekerja/buruh tidak boleh meminta upah di atas standar dengan berdemonstrasi, melakukan mogok kerja maupun mengancam majikan/pengusaha. Begitu juga sebaliknya harus dicegah pula berlakunya upah yang minim yang tidak memenuhi kebutuhan pekerja/buruh hingga rela menerimanya karna keterpaksaan. Islam mewajibkan mereka yang melakukan transaksi kerja untuk memberikan hak masing-masing sesuai dengan haknya¹⁴.

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dalam suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan merupakan tujuan utama dari seorang

¹³F.X Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, hlm 39.

¹⁴Yusuf Qordhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1995), hlm 231.

pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum (perusahaan). Sehingga jika tidak ada unsur upah maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Pernyataan ini sesungguhnya menyebutkan bahwa sangat pentingnya upah bagi kehidupan pekerja harian lepas yang mana dalam sistem pengupahannya haruslah dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga dapat tercapainya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak¹⁵.

Rangkaian antara tata kerja dan prosedur kerja dapat membentuk suatu kebulatan pola tertentu dalam rangka pelaksanaan suatu bidang pekerjaan¹⁶. Pelaksanaan suatu bidang pekerjaan ini didasari dengan waktu kerja, Khususnya bagi para Pekerja/buruh pada perusahaan swasta seperti pada PT Cipta Niaga Semesta Palembang. Perusahaan yang bergerak dibidang distributor yang memiliki karyawan yang bersedia bekerja dengan jam kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan atau sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan sebagai penyesuaian aktifitas setiap karyawan distribusi. Hal ini menunjukkan adakalanya perusahaan memerlukan karyawan untuk bekerja diluar jam kerja normal yang biasa dikenal dengan istilah kerja lembur.

¹⁵Winarni, "Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Penetapan Upah Karyawan Harian Lepas Pada PT Sampoerna Agro Cabang Gta Kebun Balian Sawit" (*Skripsi.*, Program Studi Muamalah Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang, 2013), hlm 6.

¹⁶<https://anastasialopo.wordpress.com/2012/08/27/prosedur-kerja-dan-aturan-kerja/>, Diakses Pada Tanggal 18 Juni 2018.

Berdasarkan data awal diketahui beberapa perusahaan Swasta diindikasikan belum sepenuhnya menerapkan sistem kerja lembur sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sementara dalam kinerjanya, karyawan yang bekerja melebihi waktu maksimal pada perusahaan wajib mendapatkan kompensasi atau imbalan yang dikenal kemudian dengan upah lembur. Hal tersebut sangat memerlukan perhatian khusus dari perusahaan demi mendapatkan produksi maksimal dari kerja karyawannya diluar batas waktu yang ditentukan.

Salah satu indikasi atas hal tersebut maka melihat pada karyawan lembur di PT Cipta Niaga Semesta Palembang yang dinilai dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menyebutkan bahwa *“pihak kedua bersedia bekerja 7 (tujuh) jam sehari untuk 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam sehari untuk 5 (lima) hari kerja atau 40 jam seminggu. Dalam hal pihak pertama memerlukannya, pihak kedua bersedia untuk melakukan kerja lembur dengan pembayaran upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku”*¹⁷. Islam sangat menginginkan upah pekerja/buruh itu diberikan secara adil, dan salah satunya negara merupakan sebagai pengawas penuh yang berhak campur tangan dalam melindungi dan

¹⁷Transkrip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Cipta Niaga Semesta No.194/PKWTII/-CNS/XI/2017 Pasal 3 Tahun 2017.

menjaga golongan lemah serta menegakan asas persamaan dan kesetaraan dalam pelaksanaan transaksi kerja¹⁸.

Asas persamaan dan kesetaraan ini merupakan setiap manusia memiliki kesempatan yang sama untuk melakukan suatu perikatan. Dalam perikatan ini para pihak menentukan hak dan kewajibannya masing-masing yang didasarkan pada asas persamaan dan kesetaraan itu sendiri. Tidak boleh ada suatu kezaliman yang dilakukan dalam perikatan tersebut¹⁹. Pekerja/buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan²⁰.

Berangkat dari uraian permasalahan tersebut maka ingin mengkaji lebih dalam lagi mengenai sistem upah kerja lembur yang dilakukan di PT Cipta Niaga Semesta Palembang. karenanya penelitian ini memfokuskan kajian dengan judul ***“Mekanisme Pembayaran Upah Kerja Lembur Tenaga Kerja PT Cipta Niaga Semesta Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syari’ah”***.

B. Rumusan Masalah

¹⁸Yusuf Qordhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, hlm 231.

¹⁹Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam Di indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm 32.

²⁰Abdul R Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, hlm 298.

1. Bagaimana Mekanisme Pembayaran Upah Kerja Lembur Tenaga Kerja Di PT Cipta Niaga Semesta Palembang?
2. Bagaimana Pandangan Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Mekanisme Pembayaran Upah Kerja Lembur Tenaga Kerja Di PT Cipta Niaga Semesta Palembang?

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul skripsi. Sesuai dengan judul penelitian yaitu "*Mekanisme Pembayaran Upah Kerja Lembur Tenaga Kerja PT Cipta Niaga Semesta Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syari'ah*" maka definisi operasional yang perlu dijelaskan yaitu :

1. Mekanisme, ini berasal dari kata *Mechos* yang berarti Sistem atau sarana serta cara untuk menjalankan Suatu yang menghasilkan kegiatan atau fungsi-fungsi sesuai dengan tujuan.
2. Upah Kerja Lembur, Adalah Uang, gaji, imbalan dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan yang dikerjakan di luar jam kerja biasa.

3. Tenaga Kerja, Adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, yaitu termasuk pekerja, pegawai, dan sebagainya.
4. PT Cipta Niaga Semesta merupakan salah satu Perusahaan Swasta, Perusahaan swasta berarti perusahaan yang modalnya berasal dari orang-orang atau badan-badan nonpemerintah²¹.
5. Hukum Ekonomi Syari'ah, Adalah kajian tentang hukum-hukum syara yang mengatur kehidupan ekonomi dimana kepentingan individu dan masyarakat saling berhadapan, sehingga dapat memecahkan persoalan ekonomi yang dihadapi oleh umat muslim. Misalnya dalam persoalan jual beli, utang piutang, kerja sama dagang, sewa menyewa dan lain sebagainya²².

Dapat dimaknai bahwa judul skripsi ini mengangkat tentang sistem gaji yang diberikan kepada tenaga kerja atas pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja biasa di PT Cipta Niaga Semesta yang ditinjau berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

²¹ <https://www.kamusbesar.com/>, Diakses Pada Tanggal 22 Agustus 2018.

²² Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm 6.

- a. Mengetahui mekanisme pembayaran upah kerja lembur tenaga kerja PT Cipta Niaga Semesta Palembang.
- b. Menjelaskan secara utuh tentang telaah Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap mekanisme pembayaran upah kerja lembur tenaga kerja PT Cipta Niaga Semesta Palembang?

2. Manfaat

a. Secara Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam dunia akademis untuk para kaum-kaum intelektual khususnya bagi mahasiswa jurusan Hukum Ekonomi Sya'riah serta dapat menjadi referensi dan juga refleksi kajian kedepannya tentang bagaimana sistem pemberian pengupahan kerja lembur pekerja/buruh yang dibenarkan menurut hukum Islam.

Memberikan Informasi kepada orang tua, teman, dan masyarakat sebagai masukan dan dapat memberikan motivasi serta mendorong pekerja/buruh di PT Cipta Niaga Semesta Palembang untuk meningkatkan kreatifitas dan pendapatan dalam mengembangkan sumber daya manusia itu sendiri.

b. Secara Praktis

Penelitian ini digunakan agar menjadi pedoman dan petunjuk bagi umat muslim dalam bermuamalah khususnya dalam bidang bekerja yang berkaitan dengan sistem pengupahan lembur antara pengusaha dan pekerja/buruh.

E. Kajian Pustaka

Berdasarkan hasil penelusuran data, diketahui beberapa penelitian ilmiah terdahulu yang berkenaan dengan ketenagakerjaan. Maka hal tersebut menjadi bahan acuan dan perbandingan bagi penelitian ini. Telaah pustaka yang digunakan dalam studi ini diantaranya yaitu :

Pertama, penelitian Winarni dalam tulisannya menerangkan bahwa sistem penetapan upah karyawan harian lepas pada PT Sampoerna Agro cabang GTA kebun belian sawit yaitu berdasarkan UMP (Upah Minimum Pekerja), kemudian berdasarkan kesepakatan antara perwakilan serikat pekerja sampoerna agro (SPSA) dan tidak melanggar peraturan daerah. Dengan upah yang telah disepakati dan telah ditetapkan maka dari itu dalam pengupahan PT Sampoerna Agro cabang GTA kebun belian sawit menetapkan upah sebesar Rp. 50.247/ hari. Sistem penetapan upah karyawan harian PT Sampoerna Agro cabang GTA kebun belian sawit sudah sesuai dengan tinjauan hukum

ekonomi islam karena buruh telah mengetahui upahnya sebelum bekerja dan sebelum bekerja melakukan akad terlebih dahulu. Selain itu upah ditetapkan berdasarkan berat pekerjaannya, upah juga diberikan berdasarkan prinsip keadilan dan prinsip kelayakan²³.

Kedua, penelitian Heri Setiawan dalam tulisannya menerangkan terdapat perbedaan antara hukum positif dan hukum Islam tentang standar upah yang layak untuk pekerja/buruh. Dalam hukum positif ukuran nominal upah yang dikategorikan layak adalah dengan melihat regulasi upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Sedangkan dalam hukum Islam upah layak dapat diukur dengan melihat tiga hal, yaitu nilai upah, bentuk upah dan ketepatan waktu dalam membayar upah. Jika ketiga hal tersebut tidak dipenuhi maka upah nilai kelayakan upah akan berkurang, bahkan hilang²⁴

Ketiga, penelitian Lahuda menerangkan upah adalah pembayaran yang diterima oleh buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan sesuatu. Masyarakat di Desa Semuntul merupakan mayoritas petani khususnya di sektor pertanian, di samping mengelola sawah sendiri petani

²³Winarni, "Tinjauan Ekonomi Islam terhadap penetapan upah karyawan harian lepas pada PT. Sampoerna Agro Cabang GTA Kebun Belian Sawit", hlm 6.

²⁴Heri Setiawan, "Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam" (*Skripsi.*, Program Studi Perbandingan Mazhab Fakultas Syari'ah Dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), hlm 7.

juga mempekerjakan orang lain untuk memanen padi di sawah mereka dengan sistem pengupahan. Praktek pengupahan buruh tani dengan sistem pengupahan di Desa Semuntul merupakan bentuk akad ijarah antara pemilik sawah dengan buruh tani, Sistem pengupahan ini sesuai dengan kesepakatan atau adat istiadat ('urf) setempat. Mereka tidak terpaksa dan bukan karena keterpaksaan. Maka upah buruh tani dengan hasil panen ini dibolehkan dalam hukum Islam²⁵.

Keempat, Zulkhairil Hadi Syam Dari hasil penelitian dan analisa menunjukkan bahwa pengupahan karyawan pada home industri konveksi ini masih jauh dari ketentuan fiqih muamalah, walaupun secara akad home industri telah menjalankan sesuai ketentuan akan tetapi dalam penentuan jumlahnya karyawan hanya bisa menerima ketetapan dari pimpinan dan masih jauh dari kebutuhan hidup dari karyawan tersebut yang di ukur dari ketentuan Upah Minimum Propinsi (UMP) DKI Jakarta yaitu di bawah Rp 1.290.000²⁶.

²⁵Lahuda, "Tinjauan Fiqh Muamalah Mengenai Sistem Upah Buruh Panen Padi Studi Kasus Desa Semuntul Kecamatan Rantau Bayur Kabupaten Banyuasin" (*Skripsi.*, Program Studi Muamalah Fakultas Syari'ah Dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang, 2017), hlm 7.

²⁶Zulkhairil Hadi Syam, "Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fiqih Muamalah (Studi Kasus Pada Home Industri Konveksi Di Pulo Kalibata Jakarta Selatan)", (*Skripsi.*, Program Studi Muamalat Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011), hlm 7.

Berbagai penelitian tersebut belum menemukan penelitian skripsi berkaitan dengan upah-mengupah kerja lembur di PT Cipta Niaga Semesta Cabang Palembang. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya penelitian ini memiliki kesamaan, yakni mengkaji tentang upah-mengupah (*Ijarah*). Namun dalam penulisan skripsi ini lebih menekankan pada akad mekanisme pembayaran upah lembur terhadap karyawan di PT Cipta Niaga Semesta Palembang.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan) yaitu suatu penelitian yang menggunakan kenyataan dan realita lapangan sebagai sumber data primernya. karya tulis ini melakukan pendekatan penelitian dengan menggunakan pendekatan Kualitatif²⁷.

Menurut Burhan Bungin, pendekatan penelitian menggunakan Kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, situasi, atau berbagai fenomena realita sosial yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian, dan berupaya menarik realita itu sebagai fenomena tertentu²⁸. yang

²⁷Heri Junaidi, *Metodologi Penelitian Berbasis Temu Kenali Petunjuk Menemukenali Metodologi Penelitian Yang Efisien dan Efektif Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertasi*, (Palembang: CV. Amanah, 2018), hlm 49.

²⁸Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm 68.

objek utamanya dalam penelitian ini yaitu tinjauan hukum ekonomi syari'ah terhadap mekanisme upah kerja lembur tenaga kerja PT Cipta Niaga Semesta Palembang.

2. Sumber Data

Jenis penelitian yang disebutkan diatas akan lebih banyak

dikumpulkan dari sumber pokoknya yaitu :

- a. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, melalui hasil wawancara, dan dokumentasi dengan responden dan informan yang dipilih²⁹.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang didapatkan dari sumber secara tidak langsung dari pengumpulan data³⁰. Yaitu data yang diperoleh dari bahan hukum primer (bahan-bahan yang bersifat mengikat berupa peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (meliputi buku-buku, literatur-literatur, dan hasil penelitian yang berhubungan dengan pokok masalah), dan bahan hukum tersier (meliputi ensiklopedi dan internet)³¹.

²⁹Zinudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm.106.

³⁰Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm 62.

³¹Bahder Johan, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Semarang: Mandar Maju, 2004), hlm. 23.

3. Wilayah Penelitian

Penelitian ini difokuskan di PT Cipta Niaga Semesta yang berlokasi di Jl By Pass Terminal KM12 Komplek Pergudangan Graha Musi Sukarami Blok C2&C3 Palembang. Adapun alasan Pemilihan wilayah ini :

- a. Mayoritas karyawan di PT Cipta Niaga Semesta Palembang beragama Islam.
- b. Mekanisme pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur yang diterapkan pada PT Cipta Niaga Semesta mengalami diskriminasi terhadap besaran nilai upah lembur sehingga dapat mempermudah untuk menentukan sebagai jawaban atas penelitian.

4. Subjek Penelitian

Data-data dan informasi-informasi yang berhubungan dengan kajian penelitian diperoleh dari sejumlah responden dan informan, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana praktek kerja lembur di PT Cipta Niaga Semesta Palembang dan kendala-kendala yang dihadapi dalam melakukan praktek tersebut. Adapun responden adalah orang yang diminta memberikan keterangan tentang sesuatu fakta/pendapat. Keterangan tersebut dapat disampaikan dalam bentuk tulisan, yaitu ketika mengisi angket atau lisan ketika menjawab wawancara. Sedangkan informan adalah orang yang

diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian³².

Sejumlah responden dan informan dalam penelitian ini diantaranya adalah staf karyawan PT Cipta Niaga Semesta Palembang yang dipilih melalui *purposive sampling* dengan melihat kriteria. Dalam penelitian kriteria mereka terdiri dari : (1) staf karyawan baik yang berstatus karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap; (2) karyawan dengan standar masa kerja minimal 2 tahun; (3) karyawan yang mengetahui tentang regulasi standarisasi kerja lembur yang di terapkan di PT Cipta Niaga Semesta Palembang; (4) karyawan yang ikut serta dalam pelaksanaan kerja lembur. Mereka adalah sebagaimana dalam tabel berikut:

TABEL 1.1
RESPONDEN DAN INFORMAN PENELITIAN

No	Nama	Jabatan
1.	Retga Sistedy.,SE	Spv. Personalia General Affair
2.	Sutedi.,ST	Duta Niaga Kanvas
3.	Hengky	Duta Niaga TO Kantin
4.	Zulkifli	Driver Kanvasing
5.	Andy	Helper Gudang

³²Andi Prastowo, *Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*, (Jogjakarta: DIVA Press, 2010), hal 147.

6	Supriyanto	Satpam
---	------------	--------

Sumber: Olah data 2018

5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data yang sesuai dengan data yang diperlukan, metode-metode yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan kepada dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan³³. Metode ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam studi penelitian. Beberapa pertanyaan kunci dalam wawancara adalah sebagai berikut :

- 1) Apa yang bapak pahami tentang upah lembur?
- 2) Apakah upah lembur menjadi salah satu variabel untuk meningkatkan tambahan gaji karyawan?
- 3) Apakah kerja lembur yang bapak kerjakan telah sesuai dengan standar upah lembur di perusahaan?

³³Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, hlm 118.

- 4) Jika belum atau sudah sesuai dapat kiranya memberikan alasan atas hal tersebut?
- 5) Apakah upah lembur yang diterima sudah dianggap sesuai dengan tugas dalam lembur?

b. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa atau kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dengan peristiwa yang terjadi. terkait dengan fokus penelitian, dokumentasi merupakan sebagai sumber informasi yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif. Dokumen itu dapat berbentuk teks tertulis, artefact, gambar, maupun foto³⁴. Dokumentasi diperoleh untuk melengkapi data tentang hal-hal yang berkenaan dengan monografi di PT Cipta Niaga Semesta Palembang.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan yaitu proses mendeskripsi dan atau mentranskrip hasil olah data lapangan. dari keseluruhan data yang telah terkumpul maka langkah selanjutnya akan dianalisis dan menyusun data tersebut secara deskriptif kualitatif. deskriptif kualitatif yaitu menjabarkan informasi-informasi yang

³⁴Cholid Narbuko dan H.Abu Achmadi, *Metodelogi penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm 83.

akurat yang di peroleh dari data baik hasil wawancara maupun hasil dokumentasi terhadap pihak instansi dan tenaga kerja di PT Cipta Niaga Semesta Palembang, sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti serta dapat menarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian³⁵.

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan diberikan gambaran secara garis besar dimulai dari bab pertama sampai dengan bab terakhir yang masing-masing terdiri dari sub-subnya sebagai berikut :

BAB I bagian pendahuluan, bab ini menguraikan penjelasan yang bersifat umum yaitu mengenai latar belakang masalah, Identifikasi, pembatasan dan Perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi oprasional, kajian pustaka, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II tinjauan umum, Dalam bab ini berisi tentang Pemahaman yang meliputi definisi upah, kerja lembur, upah kerja lembur, dan tenaga kerja. serta tentang Dinamika Kerja yang meliputi Hubungan dan Perjanjian, Jenis-jenis perjanjian, Syarat-syarat dalam perjanjian, berakhirnya suatu perjanjian, hak dan kewajiban.

³⁵Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm 28.

BAB III, Berisi tentang data yang diperoleh dari penelitian, meliputi sejarah PT Cipta Niaga Semesta Palembang, visi misi, struktur organisasi dan uraian tugas, standar operasional prosedur.

BAB IV, Dalam bab ini akan mendeskripsi data dari hasil penelitian yakni mekanisme upah kerja lembur pada PT Cipta Niaga semesta Palembang, dan Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap mekanisme upah kerja lembur tenaga kerja PT Cipta Niaga Semesta Palembang.

BAB V, merupakan bagian penutup dari penelitian ini yang meliputi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang diberikan sesuai dengan permasalahan yang ada.