

**PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN PADA TOKO DEVITA *SILVER*
PALEMBANG PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

**Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

OLEH :

CINDY INDRIANI PUTRI

NIM : 1910104020



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

2022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah : 105).

PERSEMBAHAN

Dengan Rahmat Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang atas segala nikmat dan rahmat yang telah Engkau berikan. Dengan ini, saya mempersembahkan skripsi dan ucapan terimakasih ini untuk :

- ❖ Ibunda dan Ayahanda tercinta sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Ayah yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karna kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih.
- ❖ Kepada adik-adik saya yang tercinta, Husna Maulida Putri dan Aqilla Anindita Putri. Terimakasih telah menjadi penyemangat dan pendukung dalam mengerjakan skripsi ini dan semoga kita semua menjadi anak yang membanggakan kedua orang tua.
- ❖ Kepada Ibu Pembimbing , Dosen Penguji, Dosen Pengajar, yang banyak memberikan ilmu, arahan, bimbingan, dan pelajaran yang sampai kapan pun tak ternilai harganya.
- ❖ Diri sendiri yang mampu bertahan, berjuang, berusaha sekuat yang saya bisa, tidak menyerah walau banyak rasa dan godaan yang datang untuk berhenti, terimakasih karena sudah bertahan untuk tetap kuat sampai detik ini.
- ❖ Dan yang terakhir saya persembahkan karya ini kepada Almamater UIN Raden Fatah Palembang yang telah menaungi dalam menuntut ilmu, semoga ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat.

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Praktik Pengupahan Karyawan pada Toko Devita *Silver* Palembang Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”. Latar belakang dalam penulisan skripsi ini adalah karena bekerja merupakan suatu yang sangat diperlukan dalam kehidupan duniawi kita, dengan bekerja pasti akan mendapatkan upah sebagai imbalan atas jasa tanggung jawab yang telah kita lakukan. Upah menjadi hal yang dibutuhkan manusia untuk melanjutkan kehidupan sehari-hari mereka, dengan begitu peneliti mengambil judul ini untuk memberikan suatu kejelasan dalam praktik pengupahan yang benar menurut syariat Islam, karena tidak hanya dunia saja yang harus kita kejar, harus diimbangi dengan kewajiban dunia akhirat. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem perjanjian pengupahan yang terjadi di Toko Devita *Silver* Palembang dan bagaimana praktik pengupahan karyawan pada toko Devita *Silver* Palembang menurut perspektif hukum ekonomi syariah?. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana sistem perjanjian pengupahan yang terjadi di Toko Devita *Silver* Palembang dan untuk mengetahui bagaimana praktik pengupahan karyawan pada toko Devita *Silver* Palembang menurut perspektif hukum ekonomi syariah.

Jenis penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini ialah Jenis penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris dengan maksud kata lain penelitian lapangan (field research) yang merupakan jenis penelitian hukum dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Kegunaan data primer yang didapatkan ketika mencari data secara langsung melalui wawancara secara langsung kepada para narasumber dan data primer ini dapat melalui pihak terkait baik itu pelaku usaha pada pemilik toko Devita *Silver* termasuk juga para pekerjanya. Data sekunder diperoleh melalui informasi-informasi data yang telah ada sebelumnya contohnya didapatkan melalui jurnal, artikel, literatur maupun hasil menelaah penelitian terdahulu yang memiliki konteks pembahasan yang sama.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa praktik dari sistem pengupahan karyawan yang dilakukan di toko Devita *Silver* Palembang, mengenai waktu dari pembayaran upah karyawan yang belum sesuai dengan ruang lingkup syariat Islam, yang dimana Islam melarang dalam menunda-nunda upah seorang pekerja, dan dalam syarat Islam menganjurkan pemberian upah harus sesuai dengan beratnya pekerjaan yang kita lakukan. Toko Devita *Silver* belum mengikuti konsep adil dari kewajiban pengupahan para pekerja karena upah yang diterima semua karyawan semuanya sama walaupun berbeda bidang pekerjaannya.

Kata kunci : upah, sistem pengupahan perspektif islam, toko Devita Silver Palembang

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pola transliterasi dalam penulisan skripsi ini menggunakan pedoman penulisan transliterasi Arab-Latin berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 Tahun 1987 dan No. 0543b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988. Pedoman penulisan transliterasi Arab-Latin ini dapat dijabarkan secara garis besarnya sebagai berikut:

A. Konsonan:

Huruf	Nama	Penulisan	
		Huruf Kapital	Huruf Kecil
ا	Alif	Tidak dilambangkan	
ب	Ba	B	B
ت	Ta	T	T
ث	Tsa	Ts	ts
ج	Jim	J	J
ح	Ha	Ḥ	ḥ
خ	Kha	Kh	Kh
د	Dal	D	D
ذ	Dzal	Dz	Dz
ر	Ra	R	R
ز	Zai	Z	Z
س	Sin	S	S
ش	Syin	Sy	Sy
ص	Shad	Sh	Sh
ض	Dhad	Dl	Dl
ط	Tha	Th	Th
ظ	Zha	Zh	Zh

ع	‘Ain	‘	‘
غ	Ghain	Gh	Gh
ف	Fa	F	F
ق	Qaf	Q	Q
ك	Kaf	K	K
ل	Lam	L	L
م	Mim	M	M
ن	Nun	N	N
و	Waw	W	W
ه	Ha	H	H
ء	Hamzah	’	’
ي	Ya	Y	Y

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab seperti halnya dalam bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal (monoftong) dan vokal rangkap (diftong).

a. Vokal tunggal dilambangkan dengan harakat.

Contoh:

Tanda	Nama	Latin	Contoh
أ	<i>Fathah</i>	A	مَنْ
إ	<i>Kasrah</i>	I	مِنْ
أ	<i>Dhammah</i>	U	رُفِعَ

b. Vokal rangkap dilambangkan dengan gabungan harakat dan huruf.

Contoh:

Tanda	Nama	Latin	Contoh
ئي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	كَيْفَ
ئو	<i>Fathah dan waw</i>	Au	حَوْلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang dilambangkan dengan huruf dan simbol (tanda).

Contoh:

Tanda	Nama	Latin	Contoh	Ditulis
مَا	<i>Fathah dan alif</i>	Ā/ā	مَاتَ \	Māta/
مِي	<i>atau Fathah dan alif yang menggunakan huruf ya</i>		رَمِيَ	Ramā
يِي	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī/ī	قِيلَ	Qīla
مُو	<i>Dhammah dan waw</i>	Ū/ū	يَمُوتُ	Yamūtu

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta' Marbutah dijelaskan sebagai berikut:

- Ta Marbutah hidup atau yang berharakat *fathah*, *kasrah* dan *dhammah* maka transliterasinya adalah huruf *t*;
- Ta Marbutah yang sukun (mati) maka transliterasinya adalah huruf *h*;
- Kata yang diakhiri Ta Marbutah diikuti oleh kata sandang *al* serta bacaan kedua kata tersebut terpisah, maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan *h*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	=	<i>Raudhatul athfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	=	<i>Al-Madīnah al-Munawwarah</i>
الْمَدْرَسَةُ الدِّينِيَّةُ	=	<i>Al-madrasah ad-dīniyah</i>

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid ditransliterasikan dengan menggandakan penulisan huruf yang bertanda syaddah tersebut.

Misalnya:

رَبَّنَا	=	<i>Rabbanā</i>	نَزَّلَ	=	<i>Nazzala</i>
الْبِرِّ	=	<i>Al-birr</i>	الْحَجِّ	=	<i>Al-ḥajj</i>

6. Kata Sandang *al*

- a. Diikuti oleh huruf *as-Syamsiyah*, maka ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf [l] diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang mengikutinya.

Contoh:

السَيِّدِ	=	<i>As-Sayyidu</i>	التَّوَابُ	=	<i>At-Tawwābu</i>
الرَّجُلِ	=	<i>Ar-Rajulu</i>	الشَّمْسُ	=	<i>As-Syams</i>

- b. Diikuti oleh huruf *al-Qamariyah*, maka ditransliterasikan sesuai aturan-aturan bunyinya.

Contoh:

الْجَلَالُ	=	<i>Al-Jalāl</i>	الْبَدِيعُ	=	<i>Al-badī'u</i>
الْكِتَابُ	=	<i>Al-Kitāb</i>	الْقَمَرُ	=	<i>Al-qamaru</i>

Catatan: kata sandang ditulis secara terpisah dari kata yang mengikutinya dan diberi tanda hubung (-), baik diikuti huruf *as-Syamsiyah* maupun *al-Qamariyah*.

7. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan *apostrof*. Namun hal ini hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Apabila terletak di awal kata, *hamzah* tidak dilambangkan karena dalam tulisannya berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	=	<i>Ta 'khuzūna</i>	أَمْرٌ	=	<i>Umirtu</i>
الشُّهَدَاءُ	=	<i>As-Syuhadā'</i>	فَاتِ بِهَا	=	<i>Fa 'ti bihā</i>

8. Penulisan Kata

Setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *huruf* pada dasarnya ditulis terpisah. Akan tetapi, suatu kata yang didalamnya ada harakat atau huruf yang tidak dibaca (dihilangkan), maka transliterasi kata seperti itu dirangkaikan dengan kata setelahnya.

Contoh:

Arab	Semestinya	Cara Transliterasi
وَأَوْفُوا الْكَيْلَ	<i>Wa aūfū al-kaila</i>	<i>Wa aūful-kaila</i>
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ	<i>Wa lillāhi 'alā al-nās</i>	<i>Wa lillāhi 'alannās</i>
يُدْرَسُ فِي الْمَدْرَسَةِ	<i>Yadrusu fī al-madrasah</i>	<i>Yadrusu fīl-madrasah</i>

9. Huruf Kapital

Penggunaan huruf kapital sebagaimana halnya yang berlaku dalam bahasa Indonesia (EYD), antara lain huruf kapital ditulis untuk huruf awal kalimat, awal nama dan awal nama tempat. Apabila awal nama atau tempat tersebut didahului kata sandang *al*, maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah huruf awal nama, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

Kedudukan	Arab	Transliterasi
Awal kalimat	مَنْ عَرَفَ نَفْسَهُ	<u>M</u> an 'arafa nafsahu
Nama diri	وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	Wa mā <u>M</u> uhammadun illā rasūl
Nama tempat	مِنَ الْمَدِينَةِ الْمُنَوَّرَةِ	Minal- <u>M</u> adīnatil-Munawwarah
Nama bulan	إِلَى شَهْرِ رَمَضَانَ	Ilā syahri <u>R</u> amaḍāna
Nama diri didahului <i>al</i>	ذَهَبَ الشَّافِعِيُّ	Zahaba as- <u>S</u> yaḥfi 'ī
Nama tempat didahului <i>al</i>	رَجَعَ مِنَ الْمَكَّةِ	Raja'a min al- <u>M</u> akkah

10. Penulisan kata Allah

Huruf awal kata Allah menggunakan huruf kapital apabila kata tersebut berdiri sendiri. Apabila kata Allah berhubungan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf awalnya tidak menggunakan huruf kapital.

Contoh:

وَاللَّهُ	=	<i>Wallāhu</i>		فِي اللَّهِ	=	<i>Fillāhi</i>
مِنَ اللَّهِ	=	<i>Minallāhi</i>		لِلَّهِ	=	<i>Lillāhi</i>

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan terhadap kehadiran Allah SWT yang telah memberikan begitu banyak nikmat diantaranya, nikmat iman, nikmat islam, nikmat sehat walafiat, serta selalu diberikan kemudahan dan kelancaran sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa Islam dari zaman kegelapan hingga zaman yang penuh dengan cahaya.

Berkat rahmat dan hidayah yang diberikan oleh Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Praktik Pengupahan Karyawan pada Toko Devita Silver Palembang Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”**. Skripsi ini diajukan guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S.1) Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kedua Orang Tua penulis tersayang, Ayahanda **Indra Saputra** dan Ibunda **Romilah** yang telah menjadi orang tua terhebat. Terimakasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, do'a yang tidak pernah putus, materi, motivasi, nasehat, perhatian, pengorbanan, semangat yang diberikan selalu membuat penulis selalu bersyukur telah memiliki keluarga yang luar biasa. Serta Adik-adik saya (**Husna Maulida Putri** dan **Aqilla Anindita Putri**), yang selalu menjadi motivasi terbesar penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu **Prof. Dr. Nyayu Khodijah, S.Ag., M.Si** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Bapak **Dr. Muhammad Harun, M.Ag** selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
4. Ibu **Dra. Atika, M.Hum** selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Palembang.
5. Ibu **Fatroyah Ars Himsyah, M.H.I** selaku Sekretaris Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Palembang.

6. Bapak **Prof. Dr. H. Romli SA, M.Ag** selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan nasehat dan arahan kepada Penulis.
7. Ibu **Yuswalina, SH, MH.** selaku Pembimbing I dan Ibu **Dra. Napisah, M.Hum.** selaku Pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktu dan tempatnya untuk membimbing serta memberikan arahan dengan penuh kesabaran, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu **Dosen dan Staff** Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang tidak bisa disebutkan satu persatu dan tidak mengurangi rasa hormat, penulis ucapkan terimakasih dan mohon keikhlasan untuk semua ilmu yang telah diberikan.
9. Bapak dan Ibu **Pengelola Perpustakaan Universitas**, Perpustakaan Fakultas dan Perpustakaan Daerah yang telah memberikan izin dan layanan kepastakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Teman-Teman Seperjuangan di Kelas Hukum Ekonomi Syariah (HES 1) Angkatan 2019.
11. Pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan berdoa semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini dengan keberkahan. Penulis menyadari bahwasanya penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kesalahan. Untuk itu, penulis mengharapkan semua kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi kebaikan. Jika terdapat kesalahan penulis mohon maaf dan kepada Allah SWT, penulis mohon Ampun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ladang ilmu serta alam jariah untuk kita semua.

Penulis,

Cindy Indriani Putri
NIM : 1910104020

DAFTAR ISI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN	i
ABSRAK	ii
PEDOMAN LITERASI	iii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Definisi Operasional.....	7
F. Penelitian Terdahulu	7
G. Metode Penelitian.....	9
H. Metode Pengumpulan Data	10
I. Sistematika Penelitian	10
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN PENGUPAHAN DALAM HUKUM PERDATA DAN PENGUPAHAN DALAM ISLAM	13
A. Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	13
1. Definisi Upah	13
2. Jenis-Jenis Upah.....	13
3. Dasar-Dasar Hukum Upah	14
4. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja	15
B. Sistem Pengupahan Dalam Islam	21
1. Bentuk Ijarah	21
2. Pengertian Upah dalam islam.....	22
3. Pihak-Pihak yang Dapat Menentukan Upah Karyawan	23
4. Sistem Penetapan Upah dalam Islam	24
C. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah.....	27
1. Pengertian Hukum Ekonomi Syariah.....	27
2. Landasan Hukum.....	28
3. Tujuan Ekonomi Syariah	31
BAB III GAMBARAN UMUM TOKO DEVITA <i>SILVER</i> PALEMBANG	34
A. Lokasi Penelitian	34
B. Sejarah Singkat Berdirinya Toko Devita <i>Silver</i> Palembang	35
C. Ruang Lingkup Bidang Usaha dan Produk-Produk	36
D. Visi dan Misi Nilai yang Ditanamkan dalam Bekerja.....	36
E. Struktur Organisasi Kepemilikan Toko Devita <i>Silver</i> Palembang	37

BAB IV PEMBAHASAN.....	41
A. Cara Praktik Pegupahan Karyawan di Toko Devita <i>Silver</i> Palembang.....	41
1. Analisis Perjanjian Pengupahan	41
2. Standar Penetapan Upah.....	43
3. Jam dan Prosedur Kerja.....	46
B. Adapun Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Devita Silver Palembang	50
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
PEDOMAN WAWANCARA.....	64
DOKUMENTASI.....	65
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum ekonomi syariah atau dikenal juga sebagai hukum islam adalah hukum yang memiliki kaitan atau hubungan manusia dan manusia lainnya dengan kontrak atau perjanjian, muamalah juga merupakan hukum yang dilandasi dengan berpedoman terhadap Al-Qur'an dan Hadist beserta para pemikiran ulama-ulama. Jadi, Muamalah adalah hukum yang mengatur tentang harta benda (hak, obligasi, kontrak, seperti jual beli, sewa menyewa, pembelian, pinjaman, titipan, penghasilan utang, syarikat dagang, dan lain-lain).¹

Zaeni Asyhadie menyebutkan dalam bukunya yang berjudul "Hukum Islam" Rifyal Ka'bah menulis: "*hukum islam adalah seperangkat peraturan tentang tingkah laku manusia yang diakui sekelompok masyarakat, disusun orang-orang yang diberi wewenang oleh masyarakat itu, berlaku dan mengikat seluruh anggotanya. Bila dikaitkan dengan definisi hukum ini dengan islam atau syara', hukum Islam berarti seperangkat peraturan berdasarkan wahyu Allah dan sunah Rasul tentang tingkah laku manusia mukallaf yang diakui dan diyakini mengikat semua yang beragama islam*".²

Bentuk dari ekonomi syariah adalah akad pekerjaan atau perjanjian antara manusia dengan menjadi penyedia jasa tenaga pada para pihak. Dilakukan karena adanya produksi, dan ketentuan para pekerja akan mendapatkan imbalan yaitu berupa upah. Akad adalah kewajiban antara dua pihak yang telah berjanji dan bersumpah. Setiap orang mampu menghasilkan barang dan/atau jasa untuk kebutuhannya sendiri dan kebutuhan masyarakat. Dengan kata lain, pekerja adalah penduduk yang bekerja penuh waktu di bidang produksi barang dan/atau jasa.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.³ Tenaga kerja merupakan ujung tombak penggerak dalam suatu kegiatan usahadimana kesejahteraan. Semua itu harus diwujudkan secara sepadan. Jika terjadinya sengketa pekerja dengan pengusaha, islam mewajibkan diselesaikan dengan secara baik-baik. Contohnya

¹ Masjfuk Zuhdi, *Studi islam (jilid III Muamalah)*, (Jakarta: PT RajaGrafindo persada, 2016).

² Zaeni Asyhadie, dkk. "*hukum islam*", (Depok : PT RajaGrafindo persada, 2021), 2.

³ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dengan cara tawar-menawar antara pekerja yang memiliki upah dengan pengusaha untuk melanjutkan perjanjiannya.

- a. Akad merupakan suatu tindakan hukum kedua pihak karena akad mempertemukan ijab dan kabul yang menyatakan kehendak dari pihak lain.
- b. Akad merupakan pertemuan antara ijab dan kabul yang mengakibatkan timbulnya hukum.
- c. Tujuan dari akad adalah untuk membentuk suatu akibat hukum.

Penjelasan tentang pengupahan hak pekerja/buruh telah dijelaskan Allah Swt dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105⁴,

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Suatu kewajiban finansial bagi para pekerja yang tidak boleh diabaikan oleh pemberi kerja itulah disebut dengan upah. Sebab itulah pentingnya sebuah upah dalam bekerja, Islam mengajarkan bahwa upah harus adil dan memadai.⁵

Hadits qudsi riwayat Abu Hurairah, Allah SWT berfirman:

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ : رَجُلٌ أَعْطَىٰ بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ
اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَىٰ مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

“Tiga orang, saya yang akan menjadi musuhnya pada hari kiamat: orang yang berjanji dengan menyebut nama-Ku lalu dia melanggar janji, orang yang menjual orang yang merdeka lalu dia menikmati hasil penjualannya tersebut, dan orang yang memperkerjakan orang lain, namun setelah orang tersebut bekerja dengan baik upahnya tidak dibayarkan”(HR. Bukhari 2227).⁶

Beberapa literatur fikih ketentuan upah telah ditetapkan dengan sedemikian rupa sehingga dapat dipertaruhkan keadilannya dan dipastikan tidak akan merugikan salah satu pihak maupun pemilik usaha dengan para karyawannya. Agama Islam menganut sistem upah ekonomi Islam yang

⁴ Al-Qur'an Surah At-Taubah Ayat 105.

⁵ Walimah, A. *Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam*, (2017), 21.

⁶ Hadits Qudsi riwayat Abu Hurairah, HR.Bukhari 2227.

didasarkan pada ketuhanan. Berpedoman kepada Allah SWT dan kepada kehidupan akhirat nanti. Yang membedakan ekonomi Islam dengan ekonomi lainnya adalah antara ekonomi dan perilaku atau akhlak tidak dipisahkan seperti politik dan akhlak, ilmu dan akhlak, dan lain-lain. Akhlak, akidah dan perilaku adalah jantung dari kehidupan islami.

Islam juga menjelaskan tentang keadilan dan kelayakan dalam memberikan suatu upah, dalam QS An-Nahl Ayat 91 Allah SWT⁷ memerintahkan kepada para pemberi kerja untuk berlaku adil, berbuat baik dan bersikap dermawan kepada para pekerjanya. Islam tidak menjelaskan secara rinci tentang berapa penetapan upah, dibuktikan dengan tidak adanya dalam Al-Quran tentang upah minimum. Namun, penerapannya akan dilandaskan dengan pemahaman-pemahaman di dalam Al-Quran dan Hadits dengan menggunakan prinsip layak dan adil. Allah Swt dengan sangat jelas menegaskan majikan wajib membayar upah para karyawan yang bekerja untuknya.

Jumlah upah dalam Islam yang harus dibayarkan oleh majikan terhadap karyawannya ditentukan dengan akad antara kedua belah pihak yang didasarkan oleh kelayakan dan keadilan sesama. Penyimpangan upah dari aturan Islam menyebabkan para karyawan merasa tidak puas dengan upah yang mereka terima. Padahal keadilan dalam kerja sama sangat penting karena upah adalah bentuk tunjangan atau imbalan yang diberikan pemilik usaha kepada para pekerja.⁸ Dalam menetapkan besarnya gaji, perusahaan dilarang membayar gaji lebih rendah dari gaji minimum.

Pemerintah telah menetapkan dalam Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.⁹ Setiap pekerja mendapatkan penghasilan yang memenuhi kehidupan layak bagi manusia. Karena adanya hubungan kerja yang diikat melalui perjanjian antara pengusaha dan tenaga kerja. Perjanjian kerja tersebut diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 dalam Bab IX pasal 1 ayat 14 menyebutkan bahwa kontrak kerja adalah kontrak antara pekerja/karyawan dengan pemberi kerja atau pemberi kerja, yaitu. kontrak antara

⁷ Al-Qur'an Surah .An-Nahl Ayat 90.

⁸ Yanti sandra dewi, N. *Pengupahan dan kesejahteraan dalam prespektif islam*. (Jakarta:Kencana,2019),40.

⁹ Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan).

pekerja/pegawai dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja.¹⁰

Di zaman sekarang, persaingan dalam mendapatkan pekerjaan tidaklah mudah. Kemampuan pendidikan dan pengalaman sangat dibutuhkan untuk mendapatkan sebuah pekerjaan, dan adanya modal dan kekurangan modal untuk berbisnis. Karena kita sebagai makhluk sosial perlu saling bekerjasama untuk menciptakan timbal balik antar pedagang.¹¹ Palembang merupakan salah satu kota dengan jumlah penduduk yang padat di provinsi Sumatera Selatan. Karena banyaknya jumlah penduduk, Sehingga membutuhkan tenaga kerja yang banyak pula. Palembang merupakan salah satu kota yang kaya akan pelaku usaha UMKM. Maupun yang berskala Mikro atau yang berskala kecil. Pertumbuhan UMKM yang terjadi di Palembang sangat berkembang pesat untuk masyarakat lokal.

Begitu banyaknya pelaku usaha yang ada di Palembang membuat semakin banyak pula lapangan pekerjaan yang baru dan lebih banyak menyerap tenaga kerja. Terdapat banyak pelaku usaha di kota Palembang yang membuka usaha berupa perhiasan salah satunya yang berada di Pasar 16 Ilir Palembang ialah Toko Devita *Silver*. Karena yang meminati perhiasan tidak hanya kalangan orang dewasa saja tetapi kalangan remaja bahkan anak-anak juga termasuk, kebutuhan manusia zaman sekarang tidak cukup hanya dengan kebutuhan Primer saja tetapi juga membutuhkan sebuah gaya hidup yang memuaskan hati pribadi masing-masing. Toko Devita *Silver* ini, merupakan salah satu toko perhiasan yang menjual beberapa jenis perhiasan seperti Perak (*silver*), Titanium, Xuping, dan bekerja sama dengan beberapa owner produk skincare seperti skincare CBS, DS, Maxie. Adanya sebuah usaha yang dimiliki seseorang pasti membutuhkan seorang karyawan, begitupun yang terjadi di Toko Devita *Silver* ini.

Toko Devita *Silver* ini memiliki 6 (enam) karyawan.¹² Dimana untuk jam kerjanya itu dilakukan pada hari senin sampai minggu dimulai pukul 09.00-17.00 WIB. Tidak ada jadwal libur panjang untuk para karyawan yang bekerja di Toko Devita *Silver* ini kecuali memang sudah ditetapkan dengan akad secara lisan bahwa karyawan hanya mendapatkan libur 1(satu) kali dalam sebulan.

Upah untuk karyawan yang bekerja di Toko Devita *Silver* ini sebesar Rp. 2.000.000. (dua juta rupiah) untuk perbulannya. Dengan mengambil sistem upah

¹⁰ Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 dalam Bab IX pasal 1 ayat 14

¹¹ Yanti, Sandra dewi, N. *Pengupahan dan kesejahteraan dalam perspektif Islam*. (2019), 62.

¹² Hasil wawancara dengan Bapak Dedi Supriadi selaku sekretaris pada hari kamis, 25 Mei 2023, pukul 10.00 WIB

gaji yang dipisah untuk pengambilan gaji perbulan dengan gaji perhari. Untuk gaji perbulan setiap masing-masing karyawan akan mendapatkan upah sebesar Rp. 1.100.000; dan untuk pengambilan upah perharinya itu sebesar Rp. 30.000; pembagian terhadap upah yang didapatkan oleh para karyawan Toko Devita *Silver* ini sudah menjadi akad antara pemilik usaha dengan para pekerjanya sebelum pekerja masuk bekerja.¹³

Pengupahan yang akan terjadi dengan berjalannya waktu yang akan di dapatkan oleh para karyawan di Toko Devita *Silver* ini apakah layak dan adil menurut perspektif hukum ekonomi syariah dengan masuknya jam kerja dan libur para karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkajinya lebih mendalam dengan judul **“PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN PADA TOKO DEVITA SILVER PALEMBANG PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH”**.

¹³ Hasil wawancara dengan Bapak Dedi Supriadi selaku sekretaris pada hari kamis, 25 Mei 2023 pukul 10.00 WIB.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem perjanjian pengupahan yang terjadi di Toko *Devita Silver* Palembang?
2. Bagaimana praktik pengupahan karyawan pada toko *Devita Silver* Palembang menurut perspektif hukum ekonomi syariah.

C. Tujuan Penelitian

Adanya suatu penelitian didasarkan oleh timbulnya tujuan-tujuan yang ingindi peroleh. Atas dasar persoalan masalah yang telah disusun sebelumnya dari dasar tujuan yang akan dicapai dari penulisan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Bagaimana sistem perjanjian pengupahan yang terjadi di Toko *Devita Silver* Palembang.
2. Untuk mengetahui Bagaimana praktik pengupahan karyawan pada toko *Devita Silver* Palembang menurut perspektif hukum ekonomi syariah.

D. Kegunaan Penelitian

Sedangkan manfaat yang didapatkan dari tujuan dilakukan penulisan mengenai penetapan upah karyawan yaitu:

1. Secara Teoritis
Penulisan topik penelitian ini agar bisa menjadi salah satu wadah informasi serta pengetahuan untuk memahami secara terperinci mengenai penetapan pengupahan karyawan.
2. Secara Praktis
 - a. Diharapkan dapat berguna dan berguna bagi masyarakat umum dalam melakukan pengupahan terhadap tenaga kerja yang bekerja dengan wajar dan dapat diterima berdasarkan hukum muamalah.
 - b. Diharapkan hasil penelitian dapat menambah wawasan bagi peneliti dan dapat dijadikan sebagai perbandingan antara teori yang diperoleh dengan penerapannya dalam praktek.
 - c. Dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan dan memperluas wawasanpara peneliti dan pembaca tentang pengupahan tenaga kerja yang benar.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman mengenai arti dan pemahaman tulisan maka akan dipaparkan makna dan arti pembahasan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Hukum Ekonomi Syariah : hukum ekonomi yang dilandasi dengan berpedoman terhadap Al-Qur'an dan Hadist beserta para pemikiran ulama-ulama.
2. Perjanjian (akad): Suatu kehendak pihak lain dalam bentuk yang memaksa mereka melakukan sesuatu.
3. Ijara : adalah akad yang tujuannya untuk mengalihkan manfaat (hak pakai) suatu benda selama masa berlakunya akad Ijarah, yaitu setelah membayar sewa, tanpa mengubah pemilik benda.
4. Praktik : Praktek adalah sikap yang belum secara otomatis diwujudkan dalam tindakan (overbehavior). Agar konfigurasi benar-benar membuat perbedaan, diperlukan faktor pendukung di lingkungan, yaitu fasilitas.
5. Pengupahan : Pengupahan adalah hak pekerja/pegawai yang diterima dan dibayarkan sebagai imbalan kepada pekerja yang menjadi pemberi kerja atau pemberi kerja/pegawai subkontrak dan dinyatakan dalam satuan uang dalam kontrak kerja, perjanjian atau peraturan uu yang diberikan kepada karyawan dan imbalan yang dibayarkan atas penghasilannya. keluarga atau suatu pekerjaan yang diberikan.

F. Penelitian Terdahulu

Secara khusus, sistem pengupahan karyawan toko perhiasan belum pernah dipelajari. Namun demikian, terdapat beberapa penelitian sejenis yang mengangkat judul, tema dan topik penelitian yang dilakukan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian.

Beberapa penelitian sebelumnya adalah yaitu pertama penelitian yang dilakukan oleh Hidayatina, S.HI. yang berjudul **“Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan (studi kasus Toko Fika Keude Blangjruen Kecamatan Tanah Luas Kabupaten Aceh Utara)”**. Dalam

skripsinya tersebut Hidayatina menyatakan Praktik pengupahan karyawan di toko fika Keude Blangjruen tidak sesuai dengan prinsip pengupahan ekonomi islam karena tidak adil dan tidak jelas ungkapan perjanjian di awal kerja sama itu dilakukan secara transparan antara pemilik toko dengan para karyawan, bahkan dalam kategori belum layak karena kebutuhan pangan, sandang dan papan tidak dapat terpenuhi disebabkan seringnya penundaan upah di akhir bulan. Skripsi yang ditulis oleh Hidayatina ini memiliki perbedaan, dimana penulis akan meneliti pengupahan karyawan berdasarkan hukum ekonomi syariah yang mempunyai sistem yang berbeda dengan tinjauan praktik pengupahan berdasarkan ekonomi islam tidak dikaitkan oleh hukum islam.

Kemudian skripsi dengan judul “ **Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah tentang besaran upah tambahan dalam perbaikan Smartphone (studi di Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu)**” oleh Abdi Taat Maulana Dwi Siswanto . Dalam hasil penelitiannya tersebut Abdi berkesimpulan bahwa tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap besaran upah tambahan di 1113 Home Cell dalam penentuan upah tambahan sudah memenuhi rukun dan syarat dalam upah dimana telah terjadi akad, ditentukan nominal upah dengan jelas, penambahan upah tambahan lembur teknisi sudah sesuai dengan hukum ekonomi syariah dimana para teknisi dengan pemilik service sudah saling ridha dalam upah mengupahnya. Dalam skripsinya, Abdi memaparkan tentang besaran upah tambahan dalam perbaikan smartphone, sedangkan penelitian yang akan ditulis oleh penulis berobjek pada praktik pengupahan karyawan walaupun menggunakan sistem perhitungan upah yang sama tetapi berbeda atas dasar praktik upahnya.

Selanjutnya skripsi dengan judul “ **Praktik Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Akad Ijarah (studi kasus pada counter Banana Nugget DeBanas di Swalayan Laris Kastura)**” oleh Agnes Clara Rahmawati. dalam skripsinya untuk upah meskipun dapat terjadi keterlambatan tetapi owner memiliki kebijakan seperti diperbolehkannya karyawan mengambil gaji dalam jumlah yang ditentukan tanggalnya. Begitupun tidak membuat karyawan mempunyai masalah dengan keterlambatan tersebut. Skripsi tersebut memfokuskan pada pengupahan karyawan dengan keterlambatan pembayaran oleh pemilik toko, sedangkan penelitian yang ditulis oleh penulis lebih memperhatikan kelayakan praktik pemberian upah karyawan dalam pandangan hukum ekonomi syariah.

Adapun yang terakhir skripsi dengan judul “**Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pengupahan Bagi Tenaga Kerja Tunanetra (Studi Kasus Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang)**” oleh Septri Wardani. Dalam skripsinya 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 itu bertentangan dengan Al-Qur’an. Skripsi ini memfokuskan pada pengupahan karyawan pada para tunanetra di panti pijat tunanetra pertuni jaya, sedangkan penelitian yang akan ditulis oleh penulis lebih kepada kelayakan praktik pengupahan karyawan ditinjau dari hukum ekonomi syariah.

G. Metode Penelitian

Untuk menghasilkan penelitian yang diinginkan diperlukan metode dan proses penelitian yang baik dan benar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris dalam hal ini penulis menggunakan beberapa cara penelitian yang sesuai dalam metode penelitian ini yang digunakan untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Agar menciptakan kondisi yang tidak merugikan bagi penulis dalam mengumpulkan data untuk kemudian dianalisa kembali dan diperiksa kebenaran datanya. Penelitian ini difokuskan pada praktik pengupahan karyawan toko Devita Silver Palembang menurut perspektif hukum ekonomi syariah. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, penulis menggunakan metode dan proses sebagai berikut.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris dengan maksud kata lain yang merupakan jenis penelitian hukum sosiologis. Dan dapat disebutkan dengan penelitian secara lapangan yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta yang telah terjadi di dalam kehidupan masyarakat. Subjek dari skripsi ini adalah pemilik toko Devita Silver dan enam pekerja yang bekerja di Devita Silver.¹⁴

¹⁴ Seto Mulyadi, dkk, “*metode penelitian kualitatif dan mixed method*”, (Depok : PT. Raja Grafindo Persada, 2019). Hlm 49.

2. Sumber Data

Sumber data yang diolah ada dua (2) yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer Yang didapatkan oleh peneliti ketika mencari data secara langsung melalui wawancara secara langsung ke lapangan dengan beberapa narasumber. Pada data primer ini dapat melalui pihak terkait baik itu pelaku usaha pada pemilik toko *Devita Silver* dan termasuk juga para pekerjanya.
- b. Data Sekunder Diperoleh melalui informasi-informasi data yang telah ada sebelumnya contohnya didapatkan melalui jurnal, artikel, literatur maupun hasil menelaah penelitian terdahulu yang memiliki konteks pembahasan yang sama.

H. Metode Pengumpulan Data

A. Wawancara (*Interview*)

Dalam hal ini, narasumber yang akan di wawancara menyangkut skripsi ini adalah Ibu Reni Puspita Sari sebagai pemilik toko dan juga keenam pekerja di *Devita Silver* yaitu mbak Fitri sebagai karyawan pertama di toko *Devita Silver* dan merangkap sebagai admin online, saudari Ria dan Mona juga merupakan karyawan yang memegang kendali admin online di toko *Devita Silver*. Kemudian mbak Angel sebagai bagian dari produksi secara langsung di toko *Devita Silver* begitu pula dengan mbak Anggi yang sama halnya tetapi bekerja di toko cabang. Terakhir ada saudara Mustofa sebagai tukang service perhiasan dan juga penggerak kebutuhan keperluan toko *Devita Silver*.

B. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan peristiwa yang terjadi dalam bentuk tulisan, gambar, atau dokumen-dokumen pendukung lainnya. Dalam hal ini peneliti akan mengambil data dokumentasi di Toko *Devita Silver*.

C. Observasi

Merupakan aktivitas mencermati dan menganalisis objek penelitian secara langsung. Dan mencari data melalui proses pengamatan maka peniliti menelaah secara langsung ke lokasi tempat yang akan diteliti guna memahami bagaimana sebenarnya mekanisme pengupahan karyawan di toko *Devita Silver* Palembang.

I. Sistematika Penelitian

Skripsi ini akan disajikan dalam VI (lima) bab dan akan disusun agar pembaca memahami dan memiliki penjelasan umum yang mudah dipahami, rinciannya yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan dasar dan faktor penting untuk awalan penelitian, dimana dengan menguraikan latar belakang masalah terlebih dahulu, selanjutnya menyusun rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian, memberikan manfaat definisi operasional, menguraikan tujuan serta manfaat dilakukannya penelitian tersebut, kemudian melakukan tinjauan pustaka atas penelitian terdahulu, serta menyusun metode dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN UMUM

Berisi tentang uraian telaah pustaka dimana saling berkaitan topik yang diangkat dalam tema penelitian, serta menguraikan materi dan teori yang berhubungan dengan judul pada penelitian ini.

BAB III GAMBARAN UMUM TOKO DEVITA SILVER PALEMBANG

Biasanya pada bab ini, penulis akan memaparkan gambaran singkat mengenai objek dan subjek penelitian ini. Subjek penelitian yang dimaksud adalah subjek terhadap bagaimana pelaksanaan pengupahan karyawan yang terjadi di toko Devita Silver Palembang. Selain itu, penulis juga menghadirkan gambaran singkat mengenai kondisi pendapat para karyawan yang bekerja di toko Devita Silver ini sebagai pengantar menuju analisis yang akan dituliskan dan digambarkan dalam penelitian ini.

BAB IV PEMBAHASAN

Biasanya terdapat hasil-hasil dan gambaran umum yang akan dibahas dalam penelitian atau uraian hasil atas masalah yang didapat dalam penelitian mengenai penetapan pengupahan karyawan. Pembahasan dalam bab ini berisi penjelasan dasar, objek dari penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisis

dan pembahasan dari akhir penelitian. Dimana akan membahas lebih lanjut mengenai bagaimana sistem akad pengupahan yang terjadi di toko Devita *Silver* Palembang

BAB V PENUTUP

Bab penutup yang berisi keberhasilan penelitian yang dilakukan. Kesimpulan akan menunjukkan mana yang didukung oleh data. Dan juga adanya saran atas kekurangan penelitian yang sudah dilakukan dahulu dan diharapkan bisa menjadi acuan juga untuk penulisan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN PENGUPAHAN DALAM HUKUM PERDATA DAN PENGUPAHAN DALAM ISLAM

A. Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1. Definisi Upah

Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, defeni dari upah adalah :

“ 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 atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Berdasarkan hukum diatas , jelas bahwa upah itu merupakan suatu hak seorang pekerja/buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha. Mengapa? Karena pekerja/buruh telah atau akan bekerja untuk pengusaha sesuai yang telah diperjanjikan. Apabila ternyata pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas upah dari pengusaha.

2. Jenis Upah

Secara yuridis sebenarnya tidak ada pengertian upah yang jelas tentang jenis upah, tetapi jika dicermati dari beberapa ketentuan pengupahan, jenis upah dapat dikelompokan menurut:

A. Komponen

- 1). Upah tanpa tunjangan adalah sejumlah uang yang diterima oleh pekerja/buruh secara tetap Penjelasan Pasal 5 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan. Upah pokok dan tunjangan tetap.
- 2). Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap :
 - a) Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

- b) Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau penyampaian prestasi kerja tertentu.
- c) Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transpor dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

B. Status perjanjian kerja

- 1) Upah tetap Upah tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tetap atau biasa disebut gaji, tepatnya gaji ini tidak dipengaruhi oleh apa pun, baik atas kerja lembur maupun oleh faktor lainnya.
- 2) Upah tidak tetap Upah tidak tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tidak tetap atau biasa disebut “upah” saja. Tidak tetapnya upah dipengaruhi oleh besar kecilnya upah atas kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Semakin banyak kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan, maka semakin besar upah diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 3) Upah harian Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah ini berlaku secara pekerja harian lepas.
- 4) Upah borongan Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja. Biasanya untuk jenis pekerjaan yang sifatnya tergantung cuaca atau kondisi tertentu.

3. Dasar-Dasar Hukum Upah

Dasar Hukum Upah bagi Tenaga Kerja:

- a. Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945
- b. Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia bidang Ketenagakerjaan
- c. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- d. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- e. Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- f. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
- g. Kepmenakertrans No. KEP.49/MEN/2014 Tentang Ketentuan Struktur dan Sekala Upah
- h. Kepmenakertrans No.KEP.102/MEN/VI/2014 : Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- i. Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- j. Peraturan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 Tentang upah minimum.

4. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

a). Hubungan Kerja

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan pemerintah. Jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan lahir yang tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Subtansi perjanjian kerja dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, subtansinya tidak boleh bertentangan dengan PKB.

Pada masa Pemerintahan Hindia Belanda penduduk Indonesia (saat itu disebut Hindia Belanda) dibagi menjadi tiga golongan, yaitu (1) golongan Eropa, (2) golongan Timur Asing, dan (3) golongan Pribumi (Bumi Putra). Untuk masing-masing golongan penduduk tersebut berlaku hukum perdata yang berlainan. Pada dasarnya hukum yang berlaku untuk masing-masing golongan penduduk tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk golongan Eropa berlaku seluruh hukum Perdata Barat;
- 2) Untuk golongan Timur Asing Tionghua berlaku seluruh hukum perdata Barat; sedangkan untuk golongan Timur Asing bukan Tionghua berlaku sebagai hukum perdata Barat;

3) Untuk golongan Pribumi berlaku hukum adat.

Hukum yang mengatur hubungan kerja tidak terlepas dari keadaan yang diuraikan diatas. Pada mulanya hubungan kerja untuk golongan Pribumi berlaku hukum adat atau kebiasaan, termasuk jika golongan pribumi bekerja pada golongan Eropa (hubungan kerja antar golongan). Keadaan yang demikian ini tidak menguntungkan para majikan yang pada umumnya golongan Eropa. Sebab sewaktu-waktu buruh Pribumi tersebut dapat meniggalkan pekerjaannya. Karena keadaan ini pada tahun 1872 oleh pemerintah Hindia Belanda diterbitkan aturan yang menambahi Algemene politie Strafreglement, sehingga buruh Pribumi yang meninggalkan pekerjaannya diancam dengan pidana, yaitu dengan pidana denda antara Rp.16,- hingga Rp 25,- atau hukuman kerja paksa selama 7 hingga 12 hari.

Ancaman pidana (*poenale sancti*) pada hubungan kerja tersebut dirasakan tidak adil. Peraturan yang demikian hanya menguntungkan salah satu pihak saja, yakni pihak majikan, yang pada umumnya golongan Eropa. Oleh karena mendapat kritikan dan desakan akhirnya ancaman pidana tersebut dicabut dengan Staatsblad tahun 1879 nomor 203. Kemudian dengan *Staatblad* Tahun 1879 Nomor 256 Pasal 1601 lama hingga Pasal 1603 lama KUH Perdata diberlakukan untuk golongan pribumi. Dengan demikian, kalau semula ada ancaman pidana bagi buruh pribumi yang meninggalkan pekerjaannya, maka setelah berlakunya KUH Perdata tersebut untuk perbuatan yang sama hanya dapat dikenakan sanksi perdata, yakni berupa ganti rugi dengan cara mengajukan gugatan perdata (*cifile actie*).

Judul bagian V Bab 7 lama KUHPerdata adalah: *Van huur van dienstboden en warklieden*(tentang penyewaan pembantu-pembantu rumah tangga dan pekerja-pekerja kasar). Selengkapnya bunyi Pasal 1601 lama hingga Pasal 1603 lama KUH Perdata adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 1601 lama; “Orang hanya dapat mengikatkan tenaganya untuk suatu-waktu atau untuk suatu usaha tertentu.
- b. Pasal 1602 lama: “Si Tuan, jika diminta dibawah sumpah, dipercaya keterangannya: mengenai besarnya upah yang diperjanjikan.
- c. Pasal 1603 KUH Perdata menjelaskan:
 - 1) Pelayan dan tukang, jika mereka disewa untuk waktu tertentu, tidak boleh meninggalkan pekerjaan mereka tanpa alasan yang sah dan tidak

boleh diusir dari pekerjaan mereka sebelum waktu lamanya perjanjian kerja berakhir;

- 2) Namun si Tuan berwenang mengusir mereka sewaktu-waktu tanpa mengajukan alasan, tetapi dalam hal demikian ia wajib disamping upah yang telah menjadi hak buruh, membayar sebagai ganti rugi upah selama enam minggu terhitung mereka mulai diusir dari pekerjaan mereka;
- 3) Jika persewaan itu diadakan untuk waktu kurang enam minggu atau akan berlangsung untuk waktu kurang dari enam minggu, mereka berhak atas upah penuh.

Ada beberapa hal yang perlu dicatat dari pasal-pasal tersebut, yaitu (1) buruh (dalam buruh pasar yakni tukang dan pelayan) dianggap suatu yang dapat disewakan, yang berarti dapat disamakan dengan benda, (2) tuan (majikan) dalam suatu perselisihan perburuhan dianggap benar begitu saja, tanpa mendengarkan keterangan pihak buruh. Meskipun ada hal-hal yang demikian itu menurut Profesor Imam Suepomo, pasal-pasal tersebut dapat dilihat kemanfaatannya, yaitu bahwa sejak tahun 1979 terdapat kesatuan hukum dibidang hubungan kerja.

Sebagai kesimpulan dapat dikatakan bahwa Bab VII A KUH perdata berlaku untuk:

1. Semua buruh Eropa, baik buruh rendahan maupun buruh atasan, baik yang berkerja pada majikan Eropa maupun yang bekerja pada majikan Indonesia:
2. Buruh Indonesia atasan yang bekerja pada majikan Eropa dan NV (Namloze Fennotschap) atau PT (Perseroan Terbatas):
3. Semua majikan Eropa dan majikan Indonesia yang mempekerjakan buruh Eropa:
4. Semua majikan Eropa dan NV atau PT yang mempekerjakan buruh Indonesia atasan:
5. Buruh Indonesia atasan dan majikan Indonesia di perusahaan perkebunan yang terkait oleh peraturan perburuhan di perusahaan perkebunan (Anvullende Plantersregeling).

Hal-hal yang di uraikan diatas erat kaitanya dengan perluasan berlakunya hukum perdata Barat, yakni (1) menyatakan berlakunya hukum perdata Barat kepada golongan Pribumi dan Timur Asing, (2) membuka kesempatan kepada

golongan Pribumi dan timur asing untuk dengan sukarela tunduk kepada hukum perdata Barat. Yang disebutkan terakhir ini dapat berupa (a) tunduk dengan sukarela kepada seluruh hukum perdata Barat, (b) tunduk dengan sukarela kepada sebagian hukum perdata Barat, (c) tunduk dengan sukarela kepada hukum perdata Barat mengenai suatu perbuatan hukum tertentu, dan (d) dianggap tunduk kepada hukum perdata Barat karena melakukan perbuatan hukum tertentu.

b) Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebutkan *Arbeidsovereenkomst*, mempunyai beberapa pengertian pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan menerima upah” Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:” perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua pihak”.

Sedangkan perjanjian kerja dalam Pasal 1 peraturan pemerintah No. 78 Tahun 2015:”perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUH Perdata seperti tersebut diatas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah” di bawah perintah pihak lain,” dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (Subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara social-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Berdasarkan pengertian tersebut jelaslah bahwa berbicara mengenai hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja.

Karena itu dapat ditarik beberapa unsur dari hubungan kerja yakni:

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1063 a yang berbunyi: "buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya: hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya". Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya upah (pay)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu seorang mahasiswa perhotelan yang sedang praktik lapangan di hotel.

Perjanjian kerja memuat diantaranya kewajiban para pihak, kewajiban tersebut antara lain sebagai berikut:

1). Kewajiban buruh atau pekerja

Dalam KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, dan 1603 c KUH Perdata yang pada intinya adalah sebagai berikut:

- a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan: melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan ketrampilan dan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).

- b. Buruh atau pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha: dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib di taati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dan petunjuk tersebut.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda: jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesenjangan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda kepada perusahaan.

2). Kewajiban Majikan

- a. Kewajiban membayar upah: dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan kearah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya meskipun secara minimum sekalipun.
- b. Kewajiban memberikan istirahat atau cuti pihak majikan atau pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat kepada pekerja seperti istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Selain itu pengusaha juga berkewajiban untuk memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas cuti ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan: majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602 x KUH Perdata). Dalam perkembangan hukum Ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakann, kematian telah dijamin malalui perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) sebagaimana di atur dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminann sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).
- d. Kewajiban memberikan surat keterangan: kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 a KUH Perdata yang menenntukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan diberi tanggal dan dibubuhi tandaa tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

B. Sistem Pengupahan Dalam Islam

1. Bentuk Ijarah

Objek Ijarah yang berupa manfaat suatu benda ataupun suatu tenaga manusia, yaitu terbagi menjadi 2:

1. Ijara Ain, yakni Ijara tentang persewaan barang Ini dimaksudkan untuk digunakan tanpa memindahkan objek Kepemilikan barang, baik yang bergerak maupun yang disewa Real estat seperti kendaraan dan perumahan sewa.
2. Ijara Amal, sebuah ijara untuk perubahan dan tenaga manusia, Ijarah ini disebut upah kerja dan untuk mendapatkan penghasilan Suatu pelayanan yang diberikan oleh seseorang melalui pembayaran upah atau pelayanan yang diberikan oleh pekerjaan yang dilakukan.¹⁵

¹⁵ Rozalinda, *fiqih ekonomi syariah*, (jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm. 131.

3. Muntahiya Bitttamlik adalah transaksi sewa di mana imbalan atas barang yang disewa diperoleh antara pemilik barang yang disewa dan penyewa. Dalam hal ini kepemilikan barang yang disewakan dapat dialihkan dengan cara penjualan atau pemberian (hibah) pada suatu saat tertentu sesuai dengan akad. Jenis ijarah ini juga dapat didefinisikan sebagai akad ijarah untuk penggunaan barang yang mencakup janji untuk mengalihkan kepemilikan aset sewaan kepada penyewa pada saat penutupan atau penghentian akad ijarah.
4. Ijarah Maushufah fi al-dzimmah Ijarah jenis ini adalah akad ijarah atas barang (manfaat) dan/atau jasa ('amal) yang secara sederhana menyatakan sifat dan spesifikasinya (kuantitas dan kualitas) pada saat akad.
5. Ijarah Tasyghiliyyah Ijarah tasyghiliyyah adalah akad ijarah yang menguntungkan barang yang tidak mengandung janji untuk mengalihkan kepemilikan barang sewaan kepada penyewa.

Menggunakan Konsep ijarah memiliki definisi yang sangat luas Imbalan atas penggunaan suatu benda, atau upah untuk suatu pekerjaan tertentu. Jadi, Ijarah adalah jual beli barang dan manfaat barang. Hadiah yang disebut sewa. Ijarah juga termasuk transaksi Ini juga disebut aktivitas spesifik, yaitu remunerasi, upah mengupah.

2. Pengertian Upah dalam islam

Upah sering disebut '*Ajrun/Ajran* yang dalam bahasa Arab artinya memberikan Hadiah/Manfaat (gaji). Kata "*Ajran*" memiliki dua arti. balasan untuk pekerjaan dan mendapatkan pahala. Upah akan dibayarkan sesuai dengan kondisi. Uang dibayarkan sebagai kompensasi atau pertimbangan untuk pekerjaan Itu didedikasikan untuk tugas melakukan sesuatu. Upah diberikan Sebagai kompensasi atau ganti rugi atas kerugian yang diderita oleh salah satu pihak Untuk mendistribusikan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus majikan.

Menurut Fiqih Mu'amalah upah disebut juga dengan Ijarah. Al-Ijarah berarti dari kata al-ajru menurut bahasanya ialah al-'iwadh yang arti dari bahasa Indonesianya ialah upah dan ganti.¹⁶Ijarah secara etimologi adalah masdar dari kata ajara-ya'jiru, yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. Al-ajru berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. Al-ajru makna dasarnya

¹⁶ Hendi Suhendi, *fiqh muamalah*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 1.

adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat immateri.¹⁷

Ulama Malikiyah dan Hanbaliyah mengartikan ijarah adalah kepemilikan manfaat suatu barang yang mubah dengan penggantian. Sedangkan fiqih mengartikan ijarah adalah akad penukaran terhadap manfaat suatu barang dengan harga atau barang tertentu.¹⁸ Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa al-Ijarah berasal dari kata al-ajru (upah). al-ajru berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan, Sehingga al-ijarah atau al-ajru adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat baik dalam hal sewa tenaga/jasa manusia maupun sewa suatu barang dengan membayar imbalan, upah atau kompensasi tertentu.

Islam juga menjelaskan tentang keadilan dan kelayakan dalam memberikan suatu upah, dalam QS. An-Nahl Ayat 91¹⁹ memerintahkan kepada para pemberi kerja untuk berlaku adil, berbuat baik dan bersikap dermawan kepada para pekerjanya. Islam tidak menjelaskan secara rinci tentang berapa penetapan upah, dibuktikan dengan tidak adanya dalam Al-Qur'an tentang upah minimum. Namun, penerapannya akan dilandaskan dengan pemahaman-pemahaman di dalam Al-Qur'an dan Hadits dengan menggunakan prinsip layak dan adil. Allah SWT dengan sangat jelas menegaskan majikan wajib membayar upah para karyawan yang bekerja untuknya.

3. Pihak-pihak yang dapat menentukan upah karyawan

Dalam aturan ajaran islam tidak sembarang orang bisa menentukan upah karyawan, terdapat beberapa pihak yang dapat menentukan terhadap upah karyawan yaitu:

- a. Pemilik usaha, terdapat kesepakatan antara kedua belah pihak.
- b. Serikat buruh, dengan syarat serikat buruh memberikan kewenangan kepada pihak pemilik usaha untuk melakukannya.
- c. Negara, dengan syarat negara tidak menghilangkan hak-hak buruh maupun hak-hak pemilik usaha, buruh memiliki kewenangan untuk menolak atau menerimanya tanpa adanya unsur paksaan.²⁰

¹⁷ Iman Mustofa, *fiqih muamalah kontemporer*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), 101.

¹⁸ Imam Mustofa, *fiqih muamalah kontemporer*, (Jakarta : Rajawali Press, 2016), 102.

¹⁹ Al-Qur'an Surah An-Nahl Ayat 90.

²⁰ Baqir Syarif al Qarasy, *keringat buruh*, (Jakarta : 2020), 250.

4. Sistem Penetapan Upah dalam Islam

Hukum Islam tidak memberikan aturan apapun untuk menentukan upah Secara rinci baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum sistem penetapan upah dalam Islam dapat dirumuskan sebagai :

a. Upah disebutkan sebelum kontrak dimulai

Ketentuan akad atau upah haruslah jelas berapa besar yang akan diberikan dari majikan kepada pekerjanya, dimana itulah adanya keharusan kejelasan dalam memberikan upah dalam kontrak kerja. Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Telah diberikan petunjuk supaya pertama majikan harus terlebih dahulu memberikan informasi tentang berapa besarnya upah yang akan diterima para pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaan. Setelah diberitahukan informasi mengenai berapa besarnya upah yang didapat diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaannya. Kemudian barulah mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang ditulis di dalam kontrak kerja.

b. Membayar upah sebelum keringatnya kering

Dalam Al-qur'an dan Hadits Rasulullah SAW. Menganjurkan seseorang majikan untuk membayar upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. *Rasulullah SAW bersabda:*

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: "berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering(HR. Ibnu Majah)"(HR. Shahih).

Maksud dari hadits tersebut ialah langsunglah memberikan hak si pekerja setelah selesai melakukan pekerjaannya, begitu juga dengan maksud jika telah ada kesepakatan antara kedua belah pihak dengan pemberian gaji harian atau bulanan. Sehingga kedua belah pihak tidak akan timbul saling mendzolimi atau merasa rugi antar satu sama lain.²¹

²¹ Hadist Riwayat Ibnu Majah, Hadist Shahih

c. Memberikan Upah yang Adil

Majikan tidak memiliki hak untuk melakukan kekejaman terhadap kelompok Pencabutan total bagian hak pekerja. upah Itu akan diputuskan dengan cara yang paling tepat tanpa menindas salah satu pihak. Masing-masing pihak akan menerima bagian yang sah dari hasil kerja sama tersebut tanpa Memperlakukan pihak lain secara tidak adil. Adil adalah hal yang mudah untuk diucapkan, tapi sulit untuk diimplementasikan.²² Islam yang berprinsip Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, tidak ada pekerjaan yang belum dibayar. Di sisi lain, ditekankan kebijakan penggajian sebagai yang mana disetujui untuk berbagai profesi. Islam menghargai keahlian dan pengalaman. Gaji dapat bervariasi berdasarkan lokasi tergantung pada kondisi ekonomi dan iklim lokasi, perbedaannya tidak harus diukur.

d. Memberikan Upah yang Layak

Membayar karyawan harus memenuhi konsep ini Kelayakan. Nilai di sini dapat dilihat dalam tiga aspek yaitu Kecukupan pangan (sembako), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). di sebelah Upah yang dibayarkan harus adil terhadap pasar tanpa mengurangnya sedikitpun.

e. Hak-Hak Pokok Karyawan

Hak pokok karyawan sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Ciptaker. Berikut adalah hak-hak pokok dasar karyawan yang harus dipenuhi oleh majikan atau perusahaan:

1). Hak memperoleh upah yang layak

Telah dijelaskan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 30. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa gaji atau upah adalah sebagai imbalan dalam bentuk uang yang diberikan perusahaan sebagai pemberi kerja kepada para pekerjanya atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan atau lakukan.²³

²² Didin Hafidhudhin, *sistem penggajian islam*, (Jakarta :2015), 30.

²³ Pasal 1 Ayat 30, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

2). Hak untuk Memperoleh Perlakuan dan Kesempatan yang sama.

Terdapat di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5 dan Pasal 6. Kedua pasal ini menjelaskan bahwa setiap pekerja harus mendapatkan kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi dan setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama dari perusahaan dalam memberikan pekerjaan tanpa mengalami diskriminasi gender, suku dan agama.²⁴

3). Hak untuk Memiliki Waktu kerja yang Sesuai

Sudah tertuang dalam UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 pasal 81 no. 21 sebagai perubahan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Pasal tersebut dijelaskan bahwa waktu kerja yang sesuai adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Sementara 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 4 hari kerja dalam 1 minggu. Pelaksanaan jam kerja di perusahaan juga harus diatur dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.²⁵

4). Hak Mendapatkan Cuti

Penguat untuk pemberian hak ini sudah tertuang dalam UU Cipta Kerja Pasal 81 Nomor 23. Berdasarkan pasal tersebut telah dijelaskan perusahaan wajib memberikan cuti tahunan kepada para pekerja yang sudah menjalankan pekerjaan selama 12 bulan secara terus menerus, cuti yang diberikan setidaknya 12 hari kerja. Cuti tahunan karyawan harus sudah diatur dalam perjanjian kerja atau perjanjian bersama.²⁶

5). Hak mendapatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Pasal 86 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dimana perusahaan wajib memberikan karyawan hak dalam mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

- Keselamatan dan kesehatan kerja.
- Moral dan kesusilaan.
- Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan marabat manusia dan nilai-nilai yang berlandaskan agama.

²⁴ Pasal 5 dan 6, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

²⁵ Pasal 81 No.21, UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

²⁶ Pasal 81 No.23, UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

6). Hak Khusus Karyawan Perempuan

Ada beberapa hak khusus karyawan perempuan yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, antara lain²⁷:

- Hak istirahat atau cuti haid.
- Hak istirahat atau cuti hamil dan melahirkan.
- Hak istirahat atau cuti keguguran.
- Kesempatan menyusui atau fasilitas menyusui.
- Larangan mempekerjakan perempuan yang sedang hamil pada kondisi yang berbahaya.
- Larangan PHK karena hamil, melahirkan, keguguran, menyusui.

C. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah

1. Pengertian Hukum Ekonomi Syariah

Hukum Ekonomi Syariah pada dasarnya terdiri dari tiga kata yakni, Hukum, Ekonomi, dan Syariah. Menurut bahasa, hukum berasal dari bahasa Arab al-ahkam (الأحكام) yang merupakan bentuk jamak dari kata hukm (حُكْم) yang memiliki arti keputusan atau ketetapan. Sedangkan menurut istilah, hukum adalah kalam Allah atau sabda Nabi yang menyebutkan segala perbuatan mukalaf, baik kalam itu mengandung perintah untuk dikerjakan atau larangan untuk ditinggalkan atau menjelaskan kebolehan atau menjadikan suatu sebab atau penghalang bagi suatu hukum. Selain itu, menurut istilah dalam ushul fikih hukum memiliki arti segala hal yang ditetapkan oleh seruan syari'at yang berhubungan dengan perbuatan mukalaf dari tuntutan atau pilihan.²⁸

Hukum dalam kamus besar bahasa Indonesia memiliki arti yaitu peraturan resmi yang dibuat oleh suatu kekuasaan atau adat yang dianggap berlaku untuk masyarakat.²⁹ Sedangkan secara istilah Hukum berasal dari bahasa latin yaitu *Recht* (bimbingan, tuntutan, atau pemerintahan).³⁰ Jadi pengertian Hukum adalah sebuah tuntutan berisi peraturan resmi yang dibuat oleh suatu kekuasaan yang dianggap berlaku untuk masyarakat. Sedangkan mengenai ekonomi ialah mengungkapkan segala aktivitas manusia yang berkaitan dengan kebutuhan hidup dan mempertahankan hidup. Ekonomi berarti pertukaran barang dan jasa, perdagangan,

²⁷ Pasal 86 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

²⁸ Ahmad Haries, *Ushul Fiqh*, 40.

²⁹ Gunawan Satyo, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Karya Ilmu Surabaya), 127.

³⁰ Enju Juanda, *hukum dan kekuasaan vol.5*, (Surabaya: 2017), 177.

distribusi dan kegunaannya, serta semua bentuk kegiatan manusia dalam memenuhi kebutuhan primer, sekunder dan kebutuhan tertier.³¹

Aktivitas ekonomi masyarakat dikenal dua sistem yang paling umum, yaitu sistem ekonomi konvensional dimana mengacu pada perekonomian kapitalis dan sistem ekonomi syariah atau ekonomi islam yaitu segala aktivitas masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya dengan mengacu pada landasan A-qur'an dan As-Sunnah. Dalam Pasal 1 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah disebutkan bahwa ekonomi syariah ialah 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.³² Menurut beberapa pakar tokoh ekonomi syariah memberikan pendapatnya diantaranya, M. A Manan mengartikan ekonomi syariah adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang di ilhami oleh nilai-nilai islam.

2. Landasan Hukum

Sumber Hukum Ekonomi Syariah sama dengan sumber hukum yang dijadikan rujukan dalam fiqh muamalah. Sumber Hukum Islam diantaranya adalah Al-Qur'an dan As-Sunnah:

A. Al-Qur'an

Al-Qur'an adalah kitab suci terakhir yang diwahyukan Allah Swt kepada nabi dan rasul-Nya. Kitab yang diturunkan kepada Nabi Muhammad Saw ini merupakan lanjutan dari kitab-kitab suci sebelumnya, seperti Taurat yang diturunkan kepada Nabi Musa, Zabur yang diberikan kepada Nabi Daud, dan Injil yang diwahyukan kepada Nabi Isa. Sebagai kitab suci terakhir, al-Qur'an memiliki fungsi yang lebih luas daripada kitab-kitab sebelumnya. Dilihat dari pandangan hukumnya, Al-Qur'an tidak hanya berisi sejumlah petunjuk-petunjuk yang berkaitan dengan hukum syariat tetapi juga mengatur tentang hukum-hukum amaliyah dan hukum muamalah.³³ Terdapat landasan dan dalil yang berkaitan dengan hukum muamalah diantaranya:

³¹ Monser Kahf, diterjemahkan oleh Rifyal ka'bah, *deskripsi ekonomi islam*, (Jakarta: 2017) 11.

³² Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, Pasal 1 ayat (1), PMA No. 02 Tahun 2008.

³³ Andri Soemitra, *hukum ekonomi syariah dan fiqh muamalah*, (Jakarta: 2019), 1.

1) Surat Al-Maidah Ayat 2

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: "... Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksa-Nya."

Tafsir Jalalain Surah Al-Maidah Ayat 2 ialah (Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar Allah) jamak sya`iiraturun; artinya upacara-upacara agama-Nya. Melanggar yaitu dengan berburu di waktu ihram (dan jangan pula melanggar bulan haram) dengan melakukan peperangan padanya (dan jangan mengganggu binatang-binatang hadya) yakni hewan yang dihadiahkan buat tanah suci (serta binatang-binatang berkalung) jamak dari qilaadatun; artinya binatang yang diberi kalung dengan kayu-kayuan yang terdapat di tanah suci sebagai tanda agar ia aman, maka janganlah ada yang mengganggu baik hewan-hewan itu sendiri maupun para pemiliknya (jangan pula) kamu halalkan atau kamu ganggu (orang-orang yang berkunjung) atau menuju (Baitulharam) dengan memerangi mereka (sedangkan mereka mencari karunia) artinya rezeki (dari Tuhan mereka) dengan berniaga (dan keridaan) daripada-Nya di samping berkunjung ke Baitullah tidak seperti pengertian mereka yang salah itu. Ayat ini dimansukh oleh ayat Bara`ah. (Dan apabila kamu telah selesai) dari ihram (maka perintahlah berburu) perintah di sini berarti ibahah atau memperbolehkan (dan sekali-kali janganlah kamu terdorong oleh kebencian) dibaca syana-aanu atau syan-aanu berarti kebencian atau kemarahan (kepada suatu kaum disebabkan mereka telah menghalangi kamu dari Masjidilharam untuk berbuat aniaya) kepada mereka dengan pembunuhan dan sebagainya. (Bertolong-tolonglah kamu dalam kebaikan) dalam mengerjakan yang dititahkan (dan ketakwaan) dengan meninggalkan apa-apa yang dilarang (dan janganlah kamu bertolong-tolongan) pada ta`aawanu dibuang salah satu di antara dua ta pada asalnya (dalam berbuat dosa) atau maksiat (dan pelanggaran) artinya melampaui batas-batas ajaran Allah. (Dan bertakwalah kamu kepada Allah) takutlah

kamu kepada azab siksa-Nya dengan menaati-Nya (sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya) bagi orang yang menentang-Nya.³⁴

2) Surat An-Nahl Ayat 91

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْفُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ

Artinya: “Dan tepatilah janji dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu melanggar sumpah, setelah diikrarkan, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat”.

3) Surat At-Taubah Ayat 105

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

B. Sunnah Nabi

Dilihat dari beberapa implementasi pengupahan atau penggajian buruh/pekerja, jika dipandang dari segi hukum islam yakni dari tinjauan As-Sunnah. Untuk menyebut apa yang berasal dari nabi Muhammad, setidaknya ada dua istilah populer di kalangan masyarakat Islam yakni as-sunnah dan al-hadits.³⁵ Sunnah nabi merupakan sumber hukum kedua dalam hierarki sumber hukum islam dengan ada tiga macam bentuk hukum yaitu: pertama, penguat hukum yang yang disebutkan dalam Al-Qur’an.. kedua, penjelas dan ketiga yaitu pemberi keterangan atas hukum-hukum yang dimuat oleh Al-Qur’an ialah sebagai pemberi rincian dan memberikan batasan.³⁶

Islam mengajarkan tentang baiknya kebajikan, di dalam islam kebajikan dilakukan dengan menjalankan perintah-perintah Allah berupa amal, zakat, infaq, sedeqah, dan lain-lain. Begitupun kewajiban pengupahan terhadap para

³⁴ <https://tajwid.learn-quran.co/>, diakses pada tanggal 23 Maret, pukul 20:27.

³⁵ Ali Mustofa Ya’kub, *kritik hadits*, (Jakarta: 2018). 32.

³⁶ Juhaya Pradja, *Hukum Ekonomi dan Akad Syariah Indonesia*, 432.

pekerja/buruh harus mengedepankan nilai kedermawanan dan ketulusan hati, karena semua perbuatan yang telah kita patuhi kewajibannya sangat dicintai Allah Swt.

Dalam hadits *Rasulullah Shalallahu 'alaihi wa sallam* juga bersabda,

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ ﷺ قَالَ: «مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا، نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ. وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ، يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ. وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ. وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ. وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ. وَمَا اجْتَمَعَ قَوْمٌ فِي بَيْتٍ مِنْ بُيُوتِ اللَّهِ يَتْلُونَ كِتَابَ اللَّهِ وَيَتَدَارَسُونَهُ بَيْنَهُمْ إِلَّا نَزَلَتْ عَلَيْهِمُ السَّكِينَةُ، وَعَشِيَّتُهُمُ الرَّحْمَةُ، وَحَفَّتُهُمُ الْمَلَائِكَةُ، وَذَكَرَهُمُ اللَّهُ فِيمَنْ عِنْدَهُ، وَمَنْ بَطَأَ بِهِ عَمَلُهُ لَمْ يُسْرَعْ بِهِ نَسَبُهُ» رَوَاهُ مُسْلِمٌ بِهَذَا اللَّفْظِ.

Artinya: "Dari Abu Hurairah *radhiyallahu 'anhu*, dari Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda, "Barangsiapa yang menghilangkan kesusahan dari kesusahan-kesusahan dunia orang mukmin, maka Allah akan menghilangkan kesusahan dari kesusahan-kesusahan hari kiamat. Barangsiapa yang memberi kemudahan orang yang kesulitan (utang), maka Allah akan memberi kemudahan baginya di dunia dan akhirat. Siapa yang menutup aib seorang muslim, maka Allah akan menutup aibnya di dunia dan di akhirat. Siapa saja yang menolong saudaranya, maka Allah akan menolongnya sebagaimana ia menolong saudaraya. Barangsiapa yang menempuh perjalanan dalam rangka menuntut ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga. Tidaklah berkumpul sekelompok orang di salah satu rumah Allah (masjid) untuk membaca Kitabullah dan saling mempelajarinya di antara mereka, melainkan akan turun kepada mereka ketenangan, rahmat meliputinya, para malaikat mengelilinginya, dan Allah menyanjung namanya kepada Malaikat yang ada di sisi-Nya. Barangsiapa yang lambat amalnya, maka tidak akan bisa dikejar oleh nasabnya (garis keturunannya yang mulia). (H.R. Muslim dari Abu Hurairah).³⁷

3. Tujuan Ekonomi Syariah

Tujuan dari ekonomi syariah ialah islam itu sendiri. Sebagaimana yaitu dengan mencapai sebuah kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat nanti melalui dengan menjalankan kehidupan yang baik dan terhormat. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh ekonomi syariah bisa meliputi aspek mikro ataupun makro, mencakup dalam waktu dunia maupun akhirat.

³⁷Syarah Arbain An-Nawawi, *Imam Nawawi*, (Jakarta Darul Haq : 2016), 12.

Pembangunan keimanan merupakan sesuatu yang sangat diperlukan dan diperhatikan dalam ekonomi syariah, sebab keimanan merupakan fondasi bagi seluruh perilaku individu dan masyarakat. Ekonomi syariah merupakan sebaik-baiknya sistem ekonomi yang ada di kehidupan islam. Yang mana kita selaku kaum muslimin sudah sepatutnya menjalankan bisnis dengan sistem ekonomi syariah ini.

Tujuan ekonomi syariah yang harus kita lakukan yaitu:³⁸

- a. Tegaknya keadilan didalam masyarakat.
- b. Tenangnya jiwa, agar pada setiap muslim dapat menjadi sumber kebajikan terhadap masyarakat serta lingkungan sekitar.
- c. Tercapainya sebuah masalah. Para ulama mengatakan terdapat lima yang menjadi inti dari masalah, diantaranya:
 - 1). Keselamatan dalam keyakinan agama.
 - 2). Keselamatan dalam jiwa.
 - 3). Keselamatan pada akal.
 - 4). Keselamatan pada keluarga dan keturunan.
 - 5). Keselamatan pada harta benda.

Tujuan akhir ekonomi syariah sama dengan tujuan hukum Islam itu sendiri, yaitu mencapai kesejahteraan di dunia dan di akhirat melalui sistem kehidupan yang baik dan terhormat. Tujuan yang harus dicapai ekonomi Islam mencakup dimensi mikro dan makro, meliputi cakrawala waktu dunia dan akhirat.

³⁸ Azzahra Rahmah, "Ekonomi Syariah-pengertian,prinsip,tujuan dan karakteristik", 10 Maret 2023. <https://rumus.co.id/ekonom-syariah/>.

BAB III

GAMBARAN UMUM TOKO DEVITA *SILVER* PALEMBANG

A. Sejarah singkat berdirinya Toko Devita *Silver*

Toko Devita *Silver* Palembang adalah sebuah usaha yang bergerak di bidang usaha penjualan barang-barang perhiasan seperti Perak (*silver*) dan titanium yang didirikan pada tanggal 1 Februari 2009 di salah satu blok dalam Mall International Plaza Palembang yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman (Jalan Letnan Kolonel Iskandar), Palembang, Sumatera Selatan.

Dikarenakan pada tahun 2009 ketertarikan masyarakat terhadap perhiasan perak itu bukanlah seperti membeli kebutuhan hidup sehari-hari, jadi pemilik toko membuka usaha sampingan yaitu sebuah usaha rumah makan yang berlokasi di Jalan Panca Usaha 5, Seberang Ulu 1 Kota Palembang.

Semakin berkembangnya minat masyarakat terhadap perhiasan membuat Pemilik Usaha yaitu Ibu Reni untuk lebih Mengembangkan lagi usahanya dengan lebih besar lagi. Kemudian pada Tahun 2013 Ibu Reni membuka cabang toko baru di salah satu blok Pasar 16 Palembang, dan pada terakhir perjalanan usaha di Tahun 2015 Ibu Reni memutuskan untuk menutup Rumah Makan dan Perhiasan di Mall International Plaza dengan keputusan pindah permanen di Blok Basement Pasar 16 Palembang dan langsung membuka 3 cabang toko di dalam pasar 16 Palembang tersebut.

Terjadinya pandemi pada tahun 2020 membuat seluruh usaha sedikit menurun karena adanya aturan tidak diperbolehkan kepada masyarakat untuk terlalu beraktifitas diluar rumah, dengan keadaan yang terjadi banyak masyarakat mulai berjualan berbagai jenis usaha seperti makanan dan minuman, pakaian, dll itu dijual secara online. Kemudian membuat Ibu Reni berinisiatif untuk mencari jalan kelancaran usahanya dengan mulai berjualan secara online juga tanpa harus menutup toko.

Zaman yang semakin modern dan canggih, pemasaran melalui media sosial jadi semakin mudah dan praktis tanpa harus mengeluarkan biaya yang besar. Seiring dengan perkembangan yang semakin pesat dan semakin ramai konsumen Toko Devita *Silver* di perluas dan Usaha yang dijalani sangat lancar dan banyak peminat. Ibu Reni kemudian memulai dengan melakukan live streaming di akun sosial media facebook Toko devita Silver Palembang. Yang mana dulunya hanya memiliki 5

(lima) orang karyawan dengan seiring berjalannya waktu adanya usaha online membuat Ibu Reni memiliki tambahan karyawan dengan total 6 (enam) orang karyawan.³⁹

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Toko Devita *Silver* Palembang yang terletak di Jalan Pasar 16 Ilir, Kecamatan Ilir Timur.1, Kota Palembang, Sumatera Selatan(30122) di lantai basement no 26-27. Adapun maksud memilih lokasi tersebut karena peneliti menemukan toko yang terdapatnya jual beli dengan sistem pengupahan yang relevan dengan judul penelitian yang diambil. Selain itu dengan latar belakang keagamaannya pemilik toko yang beragama islam, maka penting untuk mengetahui apakah sistem pengupahan karyawan yang berlaku di Toko Devita *Silver* Palembang sudah sesuai dengan syariat islam atau tidak.⁴⁰

Toko Devita *Silver* juga memiliki 2 cabang lainnya di lantai basement pasar 16 Palembang. Untuk sekarang ini toko Devita *Silver* yang berada di blok no.26-27 lantai basement pasar 16 Palembang sudah memiliki 6(enam) orang karyawan yang bekerja setiap harinya. Toko Devita Silver berbatasan dengan:

- a. Sebelah barat : toko Duta Emas
- b. Sebelah utara : Maroko sepatu
- c. Sebelah timur : Gudang toko sepatu maroko
- d. Sebelah selatan : Toko Baju

C. Visi dan Misi nilai yang ditanamkan dalam bekerja

Setiap badan usaha pasti diperlukannya sebuah visi dan misi dalam bekerja sebagai pedoman, bisa menjadi sebuah awal tujuan perkembangan usahanya kedepan, dengan menitik beratkan pada visi dan misi dari pada toko tersebut. Berikut adalah visi dan misi di Toko Devita Silver Palembang:

a. Visi Toko

Menginginkan setiap produk penjualan yang telah dijualkan bisa dikenal, khususnya oleh kalangan masyarakat yang mana tak hanya di kalangan masyarakat-

³⁹ Hasil wawancara dengan Fitri Mawarni selaku karyawan pada hari kamis 25 Mei 2023 Pukul 10.00 WIB.

⁴⁰ Hasil wawancara dengan Fitri Mawarni selaku karyawan pada hari kamis 25 Mei 2023 Pukul 10.00 WIB.

masyarakat Kota Palembang saja bisa jadi di seluruh kalangan masyarakat di Indonesia karena adanya penjualan target melalui via online/sosial media.

b. Misi Toko

- 1). Menjaga mutu dan kualitas setiap produk perhiasan dan skincare maupun dengan harga yang terjangkau.
- 2). Memberikan lingkungan kerja yang nyaman, adanya keamanan, dan menjalin kebersamaan dengan para penjual dan konsumen.
- 3). Berusaha semaksimal mungkin memberikan yang terbaik guna melayani konsumen dengan sebaik-baiknya.

c. Nilai-Nilai yang Ditanamkan dalam Bekerja

1). Semangat pantang menyerah

- Seluruh pekerja yang bekerja harus memiliki semangat kompetensi dalam bekerja.
- Menerapkan tidak ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan.
- Berani dalam menghadapi semua masalah dan selalu ada jalan keluar disetiap masalahnya.

2). Selalu bersyukur

- Totalitas penuh dalam bekerja.
- Selalu berfikir positif disetiap keadaan apapun.
- Paling utama dalam mencintai pekerjaan dengan maksimal.
- Bersikap jujur dalam bekerja.
- Memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen.

3). Perbaikan berkesinambungan

- Mengambil pemikiran yang kreatif dan inovatif.
- Selalu ada terobosan-terobosan yang baru terhadap toko.

4). Peduli dalam setiap keadaan

- Setiap karyawan berusaha dalam mencegah kerugian.
- Sekecil apapun masalah tidak boleh menganggapnya sepele.

5). Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

D. Ruang Lingkup Bidang Usaha dan Produk-Produk

1. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Ruang lingkup usaha pada Toko Devita *Silver* Palembang ini merupakan usaha yang bergerak di bidang jual beli perhiasan seperti Perak (*silver*), Titanium dan Xuping. Kemudian Toko Devita *Silver* Palembang bukan hanya bergerak di bidang jual-beli secara langsung tapi semenjak tahun 2020 sudah memulai usaha via online. Selain itu di Devita *Silver* juga sudah memiliki ikatan hubungan usaha dengan para pengusaha lain di bidang kecantikan seperti Skin Care.

Namun menurut Ibu Reni dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti usahanya yang bergerak di bidang jual beli barang-barang perhiasan seperti contoh perhiasan perak(*silver*) secara langsung di toko sudah menurun atau jarang aktif. Dikarenakan banyak masyarakat lebih tertarik untuk membeli melalui via online yang membuat tidak harus membutuhkan waktu dan biaya yang lebih, daripada beli langsung ke toko membeli secara online lebih mudah dan praktis.

Perkembangan usaha Devita *Silver* sekarang saat ini cukup baik, karena menurut Ibu Reni selaku pemilik Toko Devita *Silver* tersebut dalam operasionalnya sebagai owner yang secara langsung turun tangan untuk berjualan via online, dimana tidak hanya berjualan perhiasan saja.

Karena sudah banyak menjalin kerjasama usaha dengan para pemilik usaha lainnya di bidang kecantikan seperti produk Skin Care CBS (Cekfit Beauty Skincare), produk Skicare DS (Difana Skincare), dan Produk Maxie Skincare. Bahkan dengan berjualan di media sosial terkadang banyak orang usaha kecil-kecilan seperti makanan, minuman, Apakajian, jilbab, dan lain-lainnya yang tidak sempat disebutkan oleh Ibu Reni itu meng-endorse ke toko untuk di iklankan dan dari situ mendapatkan pemasukan lebih ke dalam keuangan toko.

2. Produk-Produk

a. Jenis-jenis produk yang diperdagangkan yaitu:

- Perhiasan

No	Produk Perhiasan	Harga
1	Kalung & Gelang Perak	Rp. 45.000/g.
2	Kalung & Gelang Titanium	Rp. 50.000 – Rp. 250.000;

3	Kalung & Gelang Xuping	Rp. 35.000 – Rp. 125.000;
4	Cincin & Anting Perak	Rp. 90.000 – Rp. 200.000;
5	Cincin & Anting Titanium	Rp. 35.000 – Rp. 125.000;
6	Cincin & Anting Xuping	Rp. 25.000 – Rp. 100.000;

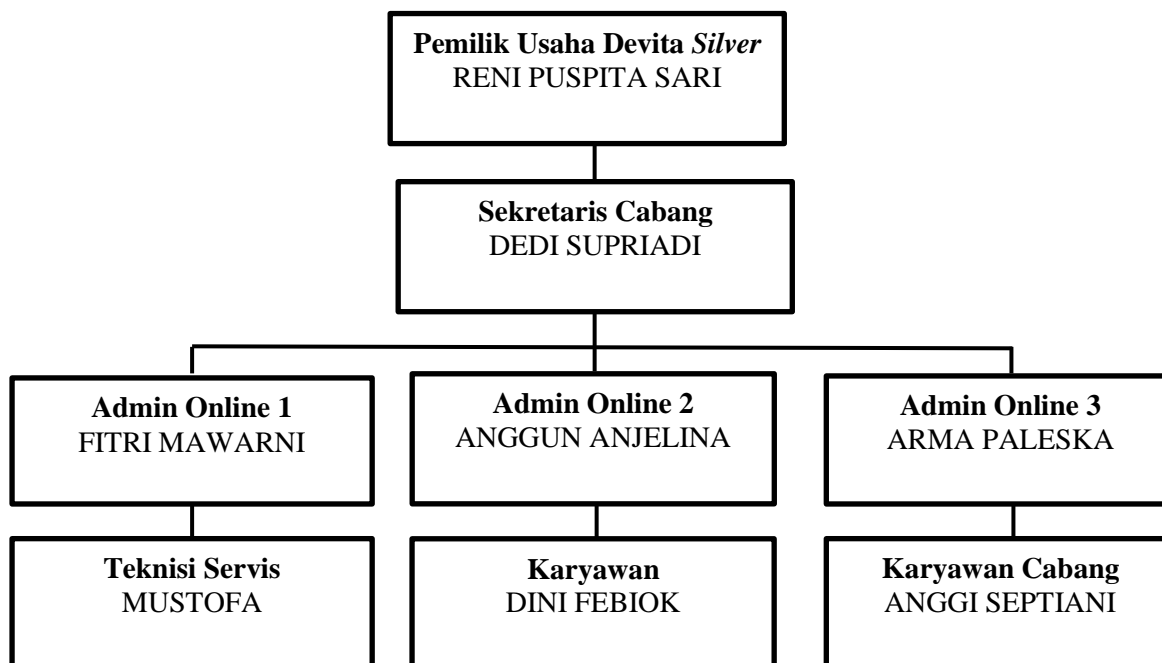
- Skin Care

No	Produk Skin Care	Harga
1	Skin Care CBS (Cekfit Beauty Skincare)	Rp. 150.000/pcs.
2	Skin Care DS (Davina Skincare)	Rp. 125.000/pcs.
3	Skin Care Maxie	Rp. 140.000/pcs.

E. Struktur Organisasi dan Manajemen

a. Struktur Organisasi

Organisasi adalah kata yang sering terdengar dalam kehidupan sosial. organisasi adalah tempat wujudkan sebuah wadah untuk berkumpulnya kelompok untuk mewujudkan misi dan visi. Sebuah organisasi harus memiliki struktur organisasi yang membentuk dan membuat organisasi itu berdiri. Struktur organisasi adalah kerangka kerja yang berbeda-beda. Komponen atau unit kerja dalam organisasi yang dikelola oleh beberapa anggota masyarakat. dengan struktur Jika itu sebuah organisasi, maka masyarakat dapat mengetahuinya dengan jelas Pembagian kerja, fungsi, jenis kegiatan yang akan dikoordinasikan dengan bagus. bentuk usaha ini adalah sistem usaha keluarga. Organisasi pemilik masih sangat sederhana. Dalam menjalankan usaha pada Toko Devita *Silver*, maka dibentuk suatu struktur organisasi sebagai berikut:



b. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1). Pemilik Usaha Devita *Silver*

Pemilik atau Owner bertugas mengamati dan mengontrol semua karyawan, dan juga pemilik dari toko Devita *Silver* ini yang turun tangan secara langsung untuk melakukan penjualan di media sosial pada akun facebook Toko Devita *Silver* di setiap hari di waktu siang dan malam hari. Jadi Ibu Reni selaku pemilik dari Toko Devita *Silver* secara tidak langsung bukanlah seorang pemilik yang hanya bekerja mengamati dan mengontrol karyawan tapi juga bergerak melakukan pekerjaan demi kelangsungan kelancaran Toko.

2). Sekretaris Cabang

Di Toko Devita *Silver* ini sekretaris bertugas sebagai sekretaris yang memegang langsung kepercayaan seluruh dari cabang toko. Dan juga bertugas mengerjakan bagian keuangan yang masuk setiap harinya di dalam buku keuangan toko. Bukan hanya itu Bapak Dedi juga mengamati dan mengontrol semua karyawan di lapangan setiap harinya. Intinya di Toko Devita *silver* seorang sekretaris sudah diberikan kepercayaan yang penuh oleh pemilik pribadi toko sebagai penanggung jawab semua yang terjadi di bidang operasional.

3). Admin Online

Di Toko Devita *Silver* ini seorang Admin Online adalah karyawan yang tetap wajib bekerja datang ke toko tetapi mereka melakukan pekerjaan melayani konsumen yang membeli perhiasan secara online. Jadi semua konsumen yang

membeli perhiasan melalui online di akun facebook akan memberikan informasi nomor pribadi mereka secara langsung dan akan di kirim pesan teks oleh karyawan admin online untuk kelangsungan pembelian dilanjutkan melalui chat pribadi pada akun bisnis toko. Dengan syarat mereka tidak boleh menyalahgunakan atau bersikap tidak sopan kepada konsumen walaupun meakukan pembelian hanya dengan via chat. Dan juga mereka akan bertugas secara langsung bertanggung jawab terhadap keuangan yang masuk jika sudah ada konsumen yang pasti membeli barang dan sudah melakukan pengiriman uang ke rekening pribadi toko, itu semua menjadi tanggung jawab seorang admin online yang bekerja di toko *Devita Silver* ini.

4). Teknisi Servis

Seorang teknisi servis di toko ini akan bertugas melakukan semua kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan toko. Seperti mengambil stok barang dan juga bertanggung jawab mengirim barang paket setiap harinya untuk konsumen yang membeli barang via online. Dan juga seorang teknisi servis akan bertugas di lapangan untuk melakukan servis terhadap perhiasan-perhiasan yang akan dijual dan dikirim, teknisi servis akan melakukan semua pengecekan kelayakan barang yang dijual. Pak Mustofa selaku teknisi servis dan satu-satunya karyawan laki-laki di toko *Devita Silver* ini akan melakukan tugas yaitu membuka dan menutup toko pada jamnya.

5). Karyawan dan karyawan cabang

Seorang karyawan yang bertugas di Toko *Devita Silver* ini akan melakukan pekerjaan melayani konsumen yang membeli perhiasan langsung datang ke toko. Dimana dia akan bertanggung jawab untuk melayani semua kebutuhan konsumen yang ingin membeli perhiasan maupun barang lainnya di toko. Begitu pula dengan karyawan cabang toko, dia akan bertugas melayani konsumen yang membeli secara langsung ke toko. Seorang karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan syarat melayani dengan sopan dan tidak bersikap arogan kepada konsumen, jikalau ada kendala terhadap pelayanan konsumen itu akan menjadi tanggung jawab karyawan.⁴¹

⁴¹ Hasil wawancara dengan Fitri Mawarni selaku karyawan pada hari kamis 25 Mei 2023 Pukul 10.00 WIB.

c. Jumlah Karyawan/ Tenaga kerja

Jumlah karyawan/tenaga kerja yang bekerja di Toko Devita *Silver* ini adalah sebanyak 6 (enam) orang karyawan, ada yang perempuan dan ada yang laki-laki. Semua karyawan yang berkerja memiliki latar belakang yang berbeda-beda, ada yang sudah memiliki keluarga dan ada yang belum berkeluarga. Para karyawan tinggal di tempat masing-masing (memiliki rumah sendiri di Palembang). Adapun status para karyawan yang ada di Toko Devita *Silver* Palembang semuanya memiliki kontrak kerja yang tetap.

Adapun nama-nama para karyawan Toko Devita *Silver* adalah sebagai berikut:

NO	NAMA	JABATAN
1.	DEDI SUPRIADI	Sekretaris Cabang Toko Devita <i>Silver</i>
2.	FITRI MAWARNI	Admin Online Toko Devita <i>Silver</i>
3.	ARMA PALESKA	Admin Online Toko Devita <i>Silver</i>
4.	ANGGUN ANJELINA	Admin Online Toko Devita <i>Silver</i>
5.	DINI FEBIOK	Karyawan Toko Devita <i>Silver</i>
6.	ANGGI SEPTIANI	Karyawan Cabang Toko Devita <i>Silver</i>
7.	MUSTOFA	Teknisi Servis Toko Devita <i>Silver</i>

Tabel 1.1

d. Waktu Kerja Karyawan

Waktu kerja karyawan di Toko Devita *Silver* telah diatur oleh Pemilik Toko sendiri yaitu Ibu Reni untuk jam dan hari kerja para karyawan. Jam kerja semua karyawan dimulai pada pukul 09.00-17.00 WIB, dengan total jam kerja 8 jam per hari. Jam kerja tersebut sudah menjadi ketetapan dari pemilik toko sendiri. Jadi kalau pekerjaan cepat diselesaikan atau belum diselesaikan setiap karyawan masih tetap kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan dalam perjanjian pekerjaan. Kemudian dalam hal hari kerja, dalam seminggu karyawan bekerja full setiap harinya mulai dari hari senin-minggu dan libur 1 hari dalam sebulan. Jadi kalau ditotalkan jumlah hari kerja karyawan dalam satu bulan itu yaitu 29 hari.⁴²

⁴²Hasil wawancara dengan Fitri Mawarni selaku karyawan pada hari Kamis 25 Mei 2023 Pukul 10.00 WIB.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Sistem Perjanjian Pengupahan Karyawan yang Terjadi di Toko Devita Silver Palembang

Pengupahan merupakan suatu kewajiban yang yang harus dipenuhi sebuah pengusaha kepada karyawannya yang telah mencurahkan tenaga, waktu serta pikiran untuk melakukan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang dilakukan Toko Devita Silver terhadap karyawan yang sudah mengabdikan untuk memenuhi setiap tugasnya. Hanya saja keterlambatan upah merupakan petaka bagi karyawan yang harapan upahnya penuh untuk setiap bulannya sebagaimana harapan para karyawan yang ada di Toko Devita Silver. Untuk lebih jelasnya akan peneliti uraikan praktik pengupahan yang dilakukan Toko Devita Silver sehingga adanya keterlambatan.

1. Analisis Perjanjian Pengupahan

Toko Devita Silver dalam mencari pekerja tidak melalui seleksi yang khusus misalnya dengan seleksi tertulis tetapi hanya dengan melalui wawancara kerja saja dengan datang ke toko utama langsung untuk melakukan wawancara. Dan para pekerja yang sudah melakukan wawancara akan langsung diberi waktu satu minggu untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan dan pekerjaan apa yang akan dilakukan. Seperti pencarian karyawan pada umumnya, untuk menjadi karyawan di toko Devita Silver haruslah sehat secara jasmani dan rohani, mempunyai niat untuk bekerja secara benar untuk jangka waktu yang lama, setidaknya paham sedikit tentang perduniawan lingkup perhiasan.

Seperti yang disebutkan diatas, para pekerja akan diberikan waktu selama satu minggu atau dengan kata lain mereka akan diberi waktu masa training terlebih dahulu sebelum benar-benar dinyatakan sebagai karyawan tetap di toko Devita ini. Selain itu karyawan yang akan diterima di toko ini wajib setidaknya paham sedikit akan dunia perhiasan.

Perjanjian kerja yang dilakukan di Toko Devita Silver ini tidak menggunakan perjanjian kerja secara tertulis melainkan mereka hanya akan melakukan akad perjanjian kerja dengan secara lisan atau dengan wawancara langsung. Walaupun hanya dilakukan secara lisan saja tidak melalui perjanjian tertulis tetapi hal itu sudah sejalan dengan syariat Islam yang mana suatu perjanjian haruslah dilakukan dengan kesepakatan kedua belah pihak, maka akan dibenarkan adanya suatu perjanjian yang

sah menurut syariat Islam. Dijelaskan dalam Islam syarat sahnya suatu perjanjian kerja haruslah dipenuhi oleh para pihak yang bersangkutan dan tidak diperbolehkan menyalahi aturan dan syariat hukum Islam. Hukum syarat Islam yang dimaksud ialah perjanjian yang disepakati bersama antara kedua belah pihak dan masing-masing pihak haruslah ridho akan yang sudah disepakati bersama agar tidak menimbulkan mudharat atau kesalahpahaman antar kedua belah pihak. Dengan demikian, perjanjian kerja yang dilakukan di Toko Devita Silver ini sudah baik menurut syariat Islam dan terpenuhi pula menurut syarat sahnya suatu perjanjian kerja menurut Pasal 13 Ayat 20 KUHPer yaitu sebagai berikut⁴³ :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri, adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang dimana saling menyepakati perjanjian kontrak kerja.
- b. Kecakapan dalam membuat suatu perjanjian, kedua belah pihak haruslah saling memahami apa yang akan dijanjikan bersama setidaknya jangan sampai ada kecacatan sedikitpun dalam perjanjian kerja yang dilakukan.
- c. Dari kedua belah pihak dalam hal perjanjian haruslah disetujui bersama dan saling menyetujui agar tidak ada rasa keberatan sedikitpun.
- d. Haruslah dengan sebab yang halal, yang mana isi dari perjanjian yang dilakukan harus memiliki niat dan tujuan yang benar.

Upah menjadi faktor utama dalam suatu perjanjian kerja antara pihak majikan dan karyawannya. Suatu perjanjian haruslah ditaati dan tidak dilanggar, namun di dalam perjanjian kerja antara majikan dan karyawan di toko Devita ini terkadang ada sebuah perjanjian yang dilanggar oleh pemilik toko Devita. Penundaan pengupahan yang dilakukan oleh majikan dan dilakukan terkadang secara tidak tentu. Pembayaran pengupahan yang ditunda oleh pihak pemilik Toko Devita ini bukan dengan tanpa alasan, terkadang pengeluaran toko untuk membeli barang-barang baru menjadi salah satu faktor penundaan pengupahan yang terjadi di toko Devita ini. Menurut hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu Reni selaku pemilik dari toko Devita *silver* ini berpendapat bahwa:

“menurut pribadi saya, penundaan pengupahan itu boleh-boleh saja. Apalagi terkadang sulit untuk memutar pendapatan dan pemberian gaji para pekerja. Walaupun terkadang saya telat dalam membayar upah para pekerja tetapi di kemudian hari pastinya akan saya bayar upah mereka yang mana memang

⁴³ Tim Yuridis. Id, *KUHPer Syarat Sahnya sebuah Perjanjian* (Jakarta : 2022), 96.

sudah menjadi hak mereka untuk mendapatkan upah karena telah melakukan pekerjaannya”.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa pemilik toko punya alasan pribadi demi kemajuan toko walaupun dengan mengorbankan hak para pekerjanya yang seharusnya menerima hak mereka pada tepat waktunya sesuai dengan yang telah di janjikan bersama. Sebenarnya hal ini tidak akan menjadi masalah jika penundaan pengupahan terjalankan dengan masih tingkat kewajarannya. Namun terkadang para pekerja yang bahkan sebelum tanggal waktu penerimaan pengupahan sudah menanti-nantikan pendapatan pengupahan mereka tetapi malah mereka tidak mendapatkan gajinya itu yang membuat para pekerja sering mengeluhkan tentang penundaan pengupahan yang terjadi.

2. Standar Penetapan Upah

Pembayaran upah/gaji para karyawan disesuaikan dengan apa yang telah disepakati bersama antara majikan dan pemilik toko. Baik karyawan yang sudah lama bekerja atau yang baru bekerja itu sama saja upahnya diberikan ada yang perhari dan ada yang perbulan. Yang mana hal ini sudah sesuai dengan ketentuan UU no.8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah yang berbunyi “jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali dalam perjanjian kerja kerja untuk waktu kurang dari seminggu”. Adapun beberapa bagian upah yang diterima para pekerja di toko Devita ini yaitu upah pokok harian dan bulanan, uang transport, uang bonus pencapaian target perhari, tunjangan hari raya, dibawah ini akan diuraikan secara lebih rinci jumlah upah yang didapatkan para karyawan sebagai berikut :

Klasifikasi	Besaran Upah Rp.	Keterangan
Upah Pokok Harian	30.000	Upah akan didapatkan para karyawan di waktu selesai bekerja, pada pukul 17.00 setiap harinya. Jadi jika ada karyawan yang tidak masuk atau berhalangan kerja resikonya tidak mendapatkan bagian upah perharinya.

Upah Pokok Bulanan	1.100.000	Upah bulanan ini akan diterima karyawan sesuai dengan tanggal masing-masing karyawan. Karena setiap karyawan akan berbeda hari/tanggal pendapatan upahnya sesuai dengan perjanjian pribadi karyawan dengan pihak pemilik toko.
Uang Transport	10.000	Uang transport ini akan diterima oleh karyawan yang sekiranya akan menggunakan transport umum. Jika karyawan pulang memakai kendaraan pribadi atau dijemput maka dia tidak akan mendapatkan uang transportnya.
Uang Bonus Pencapaian Target	20.000	Uang ini akan diterima masing-masing karyawan ketika dia mencapai lebih dari target pendapatan atau pemasukan perhari toko.
Tunjangan Hari Raya	100.000	Uang ini akan diterima dengan sama rata baik karyawan lama dan karyawan baru tidak ada pengecualian, biasanya uang ini akan didapatkan H-2 hari raya idul fitri karena waktu libur para karyawan hanya dua hari sebelum hari raya. ⁴⁴

⁴⁴ Hasil wawancara dengan pak dedi selaku sekretaris toko pada hari kamis 25 Mei 2023 pukul 10.00 WIB.

Penetapan upah yang dilakukan selama ini diawali dari kata-kata perjanjian yang diungkapkan di awal kerja sama sebelum para pekerja memulai pekerjaan, sebagaimana yang dikatakan oleh pemilik toko Devita *Silver* yaitu pemberian upah bagi pekerja lama dengan pekerja baru itu sama yaitu akan diberikan upah bulanan sebesar Rp. 1.100.000/bulan, dan untuk upah hariannya sebesar Rp.30.000/hari. Jika pekerja tersebut bersedia dengan ketentuan upah yang diungkapkan maka boleh bekerja. Namun untuk biaya konsumsi toko tidak memberikan biaya konsumsi kepada karyawan, tapi adanya bonus pada setiap jum'at berkah yaitu sebesar Rp.20.000/orang dan uang transportasi setiap harinya sebesar Rp.10.000/orang. Selain itu pemilik toko Devita *silver* tidak bertanggung jawab terhadap Jamsostek dari seluruh para pegawainya terlebih lagi tidak adanya pemberian konsumsi, kecuali setiap jum'at berkah dan uang transportasi.

Para pekerjanya tidak mengetahui seberapa besarnya upah yang akan diterima setiap bulannya, karena pemilik toko akan memberikan upah sesuai dengan perjanjian awal yang dilakukan, namun jumlah tersebut akan berubah-ubah menurut seberapa banyak tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Contohnya karyawan hanya mendapatkan libur 1(satu) kali dalam sebulan dan jika para pegawai ingin izin dikarenakan ada suatu keadaan mendesak itu akan dikurangkan dengan upah perharinya berapa hari mereka tidak masuk bekerja, yang mana itu akan mengurangi jumlah upah yang seharusnya mereka dapatkan.

Jika tidak menginginkan seperti apa kebijakan yang ada di toko, maka pihak pekerja boleh untuk tidak masuk bekerja lagi.⁴⁵ Jika ditanyakan antara cukup atau tidaknya, pihak karyawan akan berusaha untuk mencukupinya, karena para karyawan juga mengetahui seberapa besar pendapatan yang didapatkan toko setiap harinya, baik pendapatan di toko langsung maupun pendapatan di penjualan online, sehingga para karyawan tidak berkomentar lebih terhadap gaji/upah yang didapat perbulannya dengan jam kerjanya mereka yang padat walaupun terkadang tidak sesuai dengan apa yang dijanjikan pada awal perjanjian dengan alasan yg diundur-undur.⁴⁶

Hal yang serupa juga dibicarakan oleh karyawan lainnya dalam hal penetapan upah semua karyawan itu sama dari awal dibukanya toko dengan sekarang masih tetap sama, hanya yang berbeda adalah dulu didapatnya uang konsumsi kepada

⁴⁵ Hasil wawancara dengan Febiok selaku karyawan pada hari Kamis 25 Mei 2023 pukul 10.00 WIB.

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Fitri Mawarni selaku karyawan pada hari Kamis 25 Mei 2023 pukul 10.00 WIB.

seluruh karyawan disetiap harinya jika masuk kerja, sedangkan sekarang hanya mendapatkan uang konsumsi di hari jum'at berkah saja dan digantikan dengan mendapatkan uang transportasi sebesar Rp.10.000; (sepuluh ribu rupiah).⁴⁷

Uang transportasi itu diniatkan sebagai kompensasi dari yang mana rata-rata para karyawan yang bekerja di toko ini tidak memakai kendaraan pribadi sendiri melainkan memakai transportasi umum. Jadi pemilik dari toko *Devita Silver* ini menggantikan dari uang konsumsi menjadi uang transportasi. Itupun melalui keputusan perjanjian bersama antara pihak toko dan para pekerjanya. Pemberian uang transportasi itu akan diberikan pada setiap jam pulang para karyawan yaitu jam 17.00 WIB.

Maka dalam menyikapi hal itu pihak toko akan tetap memberikan uang transportasi tersebut disetiap harinya walaupun pihak pekerja tidak ingin menggunakannya pihak toko akan tetap tidak bertanggung jawab untuk uang yang tidak ingin digunakan itu akan menjadi hak para pekerja untuk menyimpannya, kecuali untuk pekerja yang tidak masuk bekerja maka mereka tidak akan mendapatkan uang transportasi tersebut.⁴⁸

Hal serupa juga diungkapkan oleh para karyawan lainnya bahwa pihak toko tidak akan menunda dalam memberikan uang transportasi setiap harinya di jam pulang kerja karena sudah sesuai dengan perjanjian awalnya. Dan itupun tidak pernah dikeluhkan pihak toko kepada para pekerja akan pemberian uang transportasi setiap harinya.⁴⁹

3. Jam dan Prosedur Kerja

a. Jam dan hari kerja

Jam kerja yang ditetapkan di toko *Devita Silver* ini yaitu dari jam 09.00 s.d 17.00 WIB. Untuk jam istirahat makan siang dan sholat akan disesuaikan dengan pribadi para pekerja tidak ada ketentuan waktu dalam hal itu, walaupun tidak diberi jam tertentu untuk istirahat kembali lagi kepada para karyawan yang sudah diberi kepercayaan penuh oleh pihak toko untuk tidak menyia-nyiakan waktu atau mengganggu lebih lama akan kewajiban pekerjaan mereka. Dan

⁴⁷ Hasil wawancara dengan Dini Febiok selaku karyawan pada hari kamis 25 Mei 2023 pukul 10.00 WIB.

⁴⁸ Hasil wawancara dengan Fitri Mawarni selaku karyawan pada hari kamis 25 Mei 2023 pukul 10.00 WIB.

⁴⁹ Hasil wawancara dengan Mustofa selaku karyawan pada hari kamis 25 Mei 2023 pukul 10.00 WIB.

disaat sedang mengerjakan pekerjaan para karyawan dilarang untuk melakukan aktifitas lain selain melakukan kewajiban pekerjaan masing-masing. Jika ada kepentingan mendadak diluar pekerjaan maka para karyawan harus ada izin dari pemilik toko terlebih dahulu, jika sudah diizinkan maka baru mereka boleh meninggalkan pekerjaan.⁵⁰

Kemudian untuk hari kerja maka pihak toko Devita *Silver* tidak memberikan hari libur semena-mena, sudah terdapat perjanjian kerja mengenai hari libur. Dimana setiap pekerja yang bekerja di toko Devita *Silver* hanya diberikan libur 1 (satu) kali saja dalam sebulan. Dan jika karyawan hendak libur melebihi batas yang dijanjikan maka itu tidak akan mengurangi upah atau gaji mereka melainkan akan mengurangi jatah libur mereka dibulan selanjutnya. Tidak ada para pekerja yang mengeluh akan hal itu karena mereka sudah mengiyakan semua perjanjian yang berlaku di toko Devita *Silver* ini.

b. Prosedur kerja

Di toko Devita *Silver* ini prosedur kerja yang dilakukan adalah sesuai dengan pembagian porsi kerja masing-masing, dimana para pekerja akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Jika dalam bekerja terdapat kerusakan barang dengan disengaja atau kelalaian dalam melayani kosumen, maka para pekerja akan menanggung akibat dari kelalaian mereka tetapi jika kerusakan barang bukan tanpa disengaja maka pihak toko akan menanggung kerugian tersebut.

Menyikapi dalam hal jam dan prosedur kerja karyawan, para karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan sesuai proporsi mereka masing-masing atau bagian mereka masing-masing. Seperti jika ada yang bagian sebagai servis barang maka dia yang akan melakukan kewajiban dalam mengservis barang dan para karyawan yang tidak bersangkutan maka tidak diperbolehkan melakukan atau menyentuh bagian tersebut. Kecuali jika karyawan yang bersangkutan sakit dan ada pekerjaan yang sangat mendesak atau sangat dibutuhkan hari itu juga maka harus dengan izin pihak toko terlebih dahulu dikarenakan jangan sampai adanya kesalahpahaman atas suatu kelalaian jika terjadi sesuatu.⁵¹

Prosedur kerja yang diatur sudah menjadi kebiasaan bagi setiap pekerja, karena para pekerja akan mengetahui jadwal-jadwalnya kapan mereka masuk,

⁵⁰ Hasil wawancara dengan Fitri Mawarni pada tanggal 25 Mei 2023 Pukul 10.00 WIB.

⁵¹ Hasil wawancara dengan Angelina pada tanggal 25 Mei 2023.

istirahat dan pulang. Maka dari itu para pekerja akan dituntut untuk selalu bekerja jika sudah masuk waktunya bekerja dan akan diperbolehkan istirahat jika sudah waktunya istirahat dan boleh selesai bekerja jika sudah waktunya pulang. Waktu istirahat tidak ada jam pastinya tetapi sudah diatur untuk tidak melebihi dari 1 (satu) jam. Dan diperbolehkan pulang jika sudah waktu 17.00 walaupun semisalnya masih ada pekerjaan yang belum selesai bisa dilanjutkan lagi untuk hari berikutnya.⁵²

c. Istirahat atau cuti

Perihal untuk istirahat dan cuti pihak toko hanya memberikan istirahat kerja hanya 1 (satu) kali dalam sebulan yang mana artinya dalam 1 (satu) tahun para pekerja hanya mendapatkan 12 (dua belas) kali libur. kemudian jika hendak libur melebihi batas yang ditentukan maka para pekerja akan menanggung resikonya yaitu dengan pemotongan upah per-hari yang dilewatkan.⁵³

Mengenai istirahat, pihak karyawan/pekerja hanya mendapatkan istirahat pada waktu yang ditentukan saja. Dan untuk hari yang khusus diliburkan seperti cuti menikah, melahirkan, dan acara penting lainnya pihak toko akan menerima alasan yang jelas terlebih dahulu dan akan didiskusikan bersama dengan pihak pekerja yang bersangkutan, jika sudah sama-sama menemukan jalan solusi berapa lama didapatkan cuti barulah keduanya harus menerima atas perjanjian yang ditentukan. Namun upah tetap adanya pemotongan, karena di dasarkan atas upah bulanan yang diberikan menurut pekerjaan harian, hanya saja para pekerja boleh cuti namun upah tetap akan ada pengurangan, jika ada kerja maka akan mendapat upah jika tidak bekerja, maka tidak akan mendapatkan upah⁵⁴

d. Tunjangan atau Intensif

Tunjangan dan intensif tidak diberikan kepada setiap pekerja yang ada karena tunjangan akan membuat pertikaian antar para karyawan, karena pasti setiap para pekerja sudah melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin jadi tunjangan atau intensif tidak diberlakukan lagi. Namun tunjangan kecil akan tetap diberikan seperti jika mendekati hari raya atau lebaran idul fitri biasanya akan diberikan THR (tunjangan hari raya) yaitu berupa uang sebesar Rp.70.000/karyawan.

⁵² Hasil wawancara dengan Fitri Mawarni selaku karyawan pada hari Kamis 25 Mei 2023 pukul 10.00 WIB.

⁵³ Hasil wawancara dengan Anggi selaku karyawan pada hari Kamis 25 Mei 2023 pukul 10.00 WIB.

⁵⁴ Hasil wawancara dengan Angelina selaku karyawan pada hari Kamis 25 Mei 2023 pukul 10.00 WIB.

Selain tunjangan para karyawan di hari lebaran maka para karyawan tidak mendapatkan tunjangan apapun lagi. Sehingga para karyawan hanya mendapatkan gaji/upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Tunjangan dalam bentuk sosial terkadang diberikan dari pihak pribadi pemilik toko, seperti semisalnya adanya karyawan yang ulang tahun pasti pemilik pribadi toko yaitu Ibu Reni pasti akan memberikan tunjangan berupa kado ulang tahun kepada karyawan yang sedang berulang tahun, tidak hanya satu karyawan tapi berlaku terhadap setiap karyawan dan juga semisal pemilik toko atau anaknya sedang berulang tahun maka akan diadakannya acara merayakan khusus dan para karyawan akan diundang semuanya.⁵⁵

Pihak toko Devita *Silver* tidak memberikan pesangon bagi setiap karyawan yang tidak lagi bekerja, karena upah mereka sudah dibayar di bulan-bulan sebelumnya walaupun karyawan tersebut berhenti secara terhormat, apalagi jika para bekerja berhenti tanpa ada kabar ke pihak pemilik toko. Pesangon merupakan upah yang diberikan disaat pekerja berhenti bekerja, namun pesangon tersebut tidak diberikan, karena pihak pekerja setiap bulannya tidak terdapat pemotongan upah untuk diberikannya pesangon, maka jika pekerja tidak ingin bekerja lagi maka pihak toko memberikan hak kebebasan atas pekerja tersebut dengan membayar upah yang belum dilunasi.

Setiap karyawan sudah mendapatkan upah menurut apa yang sudah dikerjakan, maka para pekerja tidak berhak untuk menuntut pesangon karena pekerjaan yang dilakukan bukanlah disebuah badan pemerintah dimana uang pesangon akan diberikan atau dana pension setelah berakhirnya pekerjaan, namun pesangon tersebut tetap tidak diberikan oleh pihak toko Devita lantaran bukan sebuah badan usaha milik negara.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa pesangon tidak diberikan oleh pihak Toko Devita *Silver* kepada setiap pekerjanya yang sudah pensiun atau tidak lagi bekerja di toko tersebut, karena Toko Devita bukanlah lembaga yang berada di bawah naungan pemerintahan, hanya milik pribadi dari seorang masyarakat, sehingga pesangon tidaklah menjadi salah satu kewajiban untuk diberikan kepada pekerja yang berhenti.⁵⁶

⁵⁵ Hasil wawancara dengan Paleska selaku karyawan pada hari kamis 25 Mei 2023 pukul 10.00 WIB.

⁵⁶ Hasil wawancara dengan Mustofa selaku karyawan pada hari kamis 25 Mei 2023 pukul 10.00 WIB.

B. Adapun Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Praktik Pegupahan Karyawan di Toko Devita Silver

Praktik muamalah yang terjadi di toko Devita Silver di lantai basement pasar 16 Palembang ialah upah-mengupah atau jika dalam hukum ekonomi syariah itu sebagai *Al-Ujrah*. Ujrah atau upah adalah suatu imbalan yang diberikan kepada pekerja (*musta'jir*) sebagai imbalan kepada seseorang yang telah diberikan perintah untuk mempekerjakan suatu pekerjaan dan akan mendapatkan imbalan sesuai dengan apa yang telah disepakati. Dengan pengertian itu dapat dipahami bahwa gaji atau upah merupakan suatu imbalan atas apa yang telah dilakukan atau kerjakan.

Menurut hukum ekonomi syariah ijarah ini dikategorikan dalam *al ijarah ala al-a'mal* yaitu sebagai jual-beli jasa. Menurut para ulama upah mengupah ini memang haruslah jelas dan tidak menimbulkan mudhorot antara pihak-pihak yang melakukan ikatan perjanjian. Akad perjanjian upah yang terjadi di toko Devita Silver Palembang ini, pemiliknya menawarkan besaran upah yang terkadang didapatkan para karyawan jika melebihi batas target mereka perhari. Di toko Devita Silver ini adanya jual-beli melalui online dengan itu ada beberapa karyawan yang melakukan pekerjaan di bidang yang berbeda dengan karyawan jual-beli secara langsung, karena jika mereka melebihi pencapaian target yang perharinya, maka akan mendapatkan imbalan lebih dari pemilik toko berupa uang. Dan itu tidak memenuhi kriteria syarat pengupahan dalam syariat islam karena adanya ketidakadilan dalam kesenjangan perjanjian antar para karyawan yang lain dengan para pemilik toko, dan akan menimbulkan kemudhorotan antar pihak-pihak yang ada.

Menentukan upah wajib diharuskan adanya perjanjian atau kesepakatan dengan jelas berapa besaran upah yang akan didapat atau harus jelas syarat-syarat hak kewajiban antara mu'ajir dan musta'jir agar dalam tindakan akad upah mengupah ini sesuai tercapai dengan syariat anjuran nabi Muhammad Saw, sehingga tidak menimbulkan kesenjangan antara kedua belah pihak baik pemberi jasa dan penerima jasa.

Sangat penting dalam praktik pengupahan adalah setiap pekerja atau karyawan dan para teknisi berhak atas imbalan manusiawi yang layak bagi para penerima upah. Apabila pemberi upah tidak memberikan upahnya atau upahnya dibawah upah minimum, maka hal tersebut tidak diperbolehkan. Dalam setiap melakukan akad alangkah baiknya dengan lafaz-lafaz yang jelas, hak-hak, kewajiban dan kesepakatan antara kedua belah pihak baik dari pemberi dan penerima upah.

Standar upah ialah terpenuhkannya kebutuhan pokok para pekerja agar dapat hidup dengan layak. Maka dari itu dibuat hukum yang dibuat oleh Allah SWT dan hadist-hadist dari sabda Rasulullah SAW dan pendapat dari para ulama adalah hukum yang seharusnya benar-benar wajiib kita terapkan dalam kehidupan di dunia maupun di akhirat.

Menurut ekonomi syariah penetapan upah didasarkan dengan prinsip yang adil, jelas dan layak, maksudnya ialah diberikan jelas ukurannya antara penerima upah dan pemberi upah, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman di antara para karyawan dan pemilik toko. Mekanisme pengupahan pada toko Devita Silver Palembang ini menggunakan sistem pengupahan harian dan bulanan. Dan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk mendapatkan hasil pengupahan yang sesuai dengan kaidah-kaidah islam maka harus memenuhi beberapa karakteristik yaitu:

a. Upah atau gaji harus dijelaskan sebelum memulai pekerjaan

Di Toko Devita *Silver*, ada perjanjian penetapan gaji/upah yang telah disepakati oleh pemilik toko dengan para pekerjanya, baik itu dalam bentuk upah harian dan bulanan. Jadi para pekerja sudah mengetahui dengan jelas berapa besar jumlah upah yang didapatkan pada harian dan bulanan. Praktek yang dilakukan di toko Devita *Silver* ini ternyata sudah sesuai dengan syariat islam yang mana telah dianjurkan oleh Rasulullah SAW yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu besaran gaji/upah yang akan didapat sebelum pekerja memulai pekerjaannya.

Berikut penjelasan dari karyawan dan pemilik toko Devita *Silver* yang telah di wawancarai oleh peneliti :

Karyawan A (perempuan) : dia sudah lama bekerja di toko Devita *Silver* ini yaitu kurang lebih sudah 7 (tujuh) tahun bekerja. Dan selama dia bekerja disana dia sudah mengetahui berapa upah harian dan upah bulanan yang didapatkan. Karena sudah lama bekerja di toko dari beberapa tahun lalu dan pastinya ada perubahan atas besaran upah yang didapat tahun dulu dan sekarang. Walaupun sebenarnya gaji yang didapat kurang mendapatkan dengan apa yg mereka lakukan dan kerjakan tetapi dia bisa bertahan dengan perlakuan dan sifat dari pihak toko.⁵⁷

Karyawan B (laki-laki) : dia baru bekerja 1 (satu) tahun. Sebelumnya dia tidak mengetahui berapa besaran upah yang didapat. Ketika sudah masuk bekerja

⁵⁷ Hasil wawancara dengan Fitri Mawarni selaku karyawan pada hari kamis 25 Mei 2023 pukul 10.00 WIB.

selama 2 hari, barulah dia mengetahui berapa besaran upah yang didapat. Dan ternyata di toko Devita *silver* ini diterapkan sistem karyawan pelatihan yang mana mereka akan masuk bekerja selama seminggu terlebih dahulu untuk diberikan waktu menyesuaikan dengan pekerjaan dan lingkungan toko dan pendapatan yang didapatkan sesudahnya. Dengan kondisi sulitnya mendapatkan pekerjaan di zaman sekarang mau tak mau dia memilih untuk bekerja di toko Devita Silver ini dan tak terasa sudah lewat satu tahun dia bekerja.⁵⁸

Pemilik (owner) toko Devita Silver (perempuan) : upah yang akan diterima oleh pekerja telah saya tetapkan dari awal secara bersama, dan ketetapan itu berlaku untuk semua pekerja. Dari awal karyawan bekerja sudah dijelaskan kepada setiap karyawan bagaimana bentuk pekerjaan dan juga upahnya sudah ditetapkan dan akan diterima setiap akhir bulannya. Dan semua karyawannya sudah sepakat terkait penetapan upah yang ditawarkan.⁵⁹

Mengenai prosedur pengupahan yang dilakukan di toko Devita *Silver* tersebut sudah lumayan baik, karena sesuai dengan kaidah anjuran Islam bagaimana penetapan upah yang baik dan benar harus di sebutkan di awal sebelum pekerjaan dimulai oleh si pekerja, karena dalam Islam pekerja juga berhak untuk ikut menetapkan upahnya. Sebenarnya seorang pekerja berhak atas upahnya jika ia telah melaksanakan tugas kewajiban atau pekerjaan mereka yang sesuai dengan kesepakatan semestinya. Karena setiap umat islam jika melakukan sesuatu harus sesuai dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat mengahalalkan yang haram. Selama ia mendapatkan upah secara penuh maka kewajiban dari perjanjian pekerjaan mereka haruslah dilakukan atau dipenuhi. Karena itu dibutuhkan perjanjian kedua belah pihak untuk memutuskan hal semacam ini.

Dalam perjanjian pengupahan kedua belah pihak harus bersikap adil dan jujur terlebih dahulu, sehingga tidak akan ada tindakan merugikan orang lain. Pekerja atau karyawan akan menerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka pribadi dengan arti lain untuk kebutuhan ekonomi mereka. Dengan adanya kepastian mereka menerima upah atau gaji dengan jelas maka akan adanya jaminan positif untuk dirinya atau keluarga yang menjadi tanggungannya.

⁵⁸ Hasil wawancara dengan Mustofa selaku karyawan pada hari kamis 25 Mei 2023 pukul 10.00 WIB.

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Reni Puspita selaku pemilik pada hari kamis 25 Mei 2023 pukul 10.00 WIB.

b. Upah atau gaji dibayarkan sebelum keringat kering

Pembayaran gaji di toko Devita Silver ini terkadang masih belum memenuhi standar karakteristik islam, karena di toko Devita Silver ini terkadang menunda-nunda untuk membayarkan gaji atau upah para pekerjanya. Walaupun diawal pembayaran upah yang diterapkan sudah sesuai dengan ajaran islam yaitu upah atau gaji disebutkan sebelum memulai bekerja. Namun sekarang permasalahannya ialah terkadang pemilik sering menunda untuk membayarkan upah para pekerjanya, terkadang tidak sesuai waktu yang di janjikan, apalagi dengan alasan terkadang karyawan mempunyai utang kepada pemilik itu membuat pemberian upah atau gajinya jadi tertunda dari yang dijanjikan.

Hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang telah diriwayatkan oleh Ibnu Majah dalam hadist yang di sabda oleh Rasulullah SAW, yaitu:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : “berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah, Shahih).

Maksud dari hadist diatas adalah segeralah menunaikan hak para pekerja setelah selesai bekerja. Dengan arti lain bisa juga dimaksud dengan jika telah ada perjanjian kesepakatan pemberian gaji pada waktu tertentu. Al Munawi berkata “diharamkan menunda dalam memberikan gaji sebelum keringat si pekerja mengering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan tersebut selesai ketika pekerja meminta walau keringatnya tidak kering ataupun keringatnya kering”.

Sebagaimana sesuai dengan pernyataan dari para pihak karyawannya dan pihak pemilik toko Devita Silver yang mengatakan:

- Pernyataan pemilik toko Devita Silver:

Pemberian upah disini menggunakan sistem pengupahan harian dan bulanan. Untuk upah hariannya saya berikan kepada para pekerja itu setiap hari pada saat mereka sudah waktunya selesai bekerja atau waktunya pulang sebesar Rp.30.000/orang. Upah harian tersebut adalah upah bulanan yang dibagi dua jumlahnya, jadi ada yang dapat pada bulanan dan ada yang dapat harian. Sedangkan upah bulanan akan saya berikan pada akhir bulan. Tapi itu tidak menentu terkadang dibayarkan pada awal bulan berikutnya lagi. Terkadang dengan alasan pribadi pemilik toko yang membuat pembayaran upah terlambat,

tetapi sebelum itu para karyawan cukup mengerti akan masalah itu, jika sudah terlalu terlambat dan karyawan membutuhkan gajinya akan diusahakan oleh pemilik toko untuk segera mengasihnya.

- Pernyataan karyawan toko Devita Silver :

Selama saya bekerja di toko ini memang saya sering merasakan gaji saya yang ditunda-tunda karena pada kesepakatan awal sebelum masuk bekerja itu sudah diberikan kesepakatan perjanjian masalah pembayaran. Terkadang diberikan gaji setengahnya terlebih dahulu dan akan disusul pada awal bulan berikutnya. Tetapi akan masalah tersebut kami tidak terlalu menuntut lebih karena pada akhirnya akan dibayarkan juga oleh pemilik toko dan tidak terlalu lama menunda akan pembayaran. Dan jikalau ada karyawan yang membutuhkan secepatnya pasti akan diusahakan oleh pemilik toko. Karena kami taunya hanya fokus untuk bekerja karena itu sudah menjadi kewajiban kami sebagai karyawan dari toko Devita Silver ini

Posedur waktu pembayaran upah karyawan di toko Devita Silver belum cukup baik, karena waktu pembayaran upah karyawan di toko Devita Silver sebelumnya sudah ditetapkan dan disepakati secara bersama dari pihak karyawan dan pihak pemilik toko. Namun prakteknya pun terkadang tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati. Sebab, di dalam Islam seorang pemilik dilarang untuk menunda-nunda waktu pembayaran upah seorang karyawannya.

c. Bermakna layak, cukup, sandang, pangan dan papan

Menurut hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ حَدَّثَنَا وَكَيْعٌ حَدَّثَنَا الْأَعْمَشُ عَنْ الْمَعْرُورِ بْنِ سُؤَيْدٍ عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَالْبِسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya : Telah menceritakan kepada kami [Abu Bakar bin Abu Syaibah] telah menceritakan kepada kami [Waki'] telah menceritakan kepada kami [Al A'masy] dari [Al Ma'rur bin Suwaid] dari [Abu Dzar] dia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Saudara-saudara kalian Allah jadikan berada di bawah tangan kalian, maka berilah mereka makan seperti apa yang telah kalian makan, berilah mereka pakaian seperti apa yang telah kalian pakai, dan

janganlah kalian membebani mereka dengan sesuatu yang dapat memberatkan mereka. Jika kalian membebani sesuatu kepada mereka, maka bantulah mereka.”⁶⁰

Dapat dilihat dari hadist diatas bahwa sebuah kelayakan upah yang dapat diterima oleh para pekerja dilihat oleh beberapa aspek yaitu sandang, pangan dan papan atau dengan kata lain makanan, pakaian dan tempat tinggal. Berdasarkan praktek pengupahan yang terjadi maka praktik pengupahan di toko Devita Silver ini belum memenuhi kriteria dari sandang, pangan dan papan. Kenapa peneliti bisa berkata demikian karena itu sebagian ungakapan dari para karyawan di toko Devita Silver yaitu:

“penyebab seringnya tertunda pembayaran upah terkadang dikarenakan pendapatan toko yang belum mencapai target membuat penundaan pengupahan keryawan terjadi, jika belum terlalu mendesak oleh para karyawan. Tetapi akan tetap dibayarkan walaupun akan sedikit tertunda”.

Berdasarkan yang diungkapkan oleh para karyawan maka jelas penundaan pembayaran pengupahan karyawan itu dikarenakan pemilik toko yang kurang bisa memamanajemen tokonya untuk selalu tepat dalam pembayaran gaji atau upah para pekerjanya. Di dalam pengupahan islam itu ada dua perbedaan yaitu dimensi dunia dan akhirat. Dimensi dunia itu dijelaskan dalam pengupahan yang adil dan layak. Adil memiliki arti bahwa pengupahan haruslah jelas dan tidak transparan. Sedangkan layak bermakna bahwa pengupahan haruslah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan.

Sebagaimana konsep pengupahan dalam islam terdiri dari 2 kewajiban, kewajiban dunia dan kewajiban akhirat. Yang dimaksud kewajiban dunia itu meliputi kewajiban yang adil dan layak. Adil itu memiliki maksud pemberian suatu upah itu harus diberikan dengan jelas dan tidak transparan.

Selain pengupahan yang adil dan layak, pengupahan karyawan haruslah memenuhi unsur yang:

- 1). Pihak yang menyelenggrakan akad haruslah berbuat dengan penuh kesadaran dan ke ikhlas. Maka dari itu sistem pengupahan yang terjadi di toko Devita Silver ini belum sesuai dengan perjanjian atau kesepakatan yang dibuat karena seringnya penundaan pengupahan para pekerjanya.
- 2). Sesuatu yang dijanjikan haruslah yang sesuai dengan realistis bukan sesuatu

⁶⁰ <https://ilmuislam.id/hadits/21956/hadits-ibnu-majah-nomor-3680>, diakses pada 14 Juni 2023 pukul 13.00 wib.

yang tidak berwujud, dan perjanjian antara pekerja dengan pemilik toko haruslah benar tanpa dibuat-buat. Sesuatu pekerjaan yang jelas dan pekerjaan yang halal untuk dikerjakan karena pekerjaan tersebut memiliki sifat yang melayani jasa dan memenuhi kebutuhan manusia.

- 3). Segala sesuatu yang bermanfaat menjadi objek ijarah berupa sesuatu yang mubah, bukan yang haram. Pekerjaan yang dilakukan di toko Devita *Silver* ini adalah pekerjaan yang halal dan sesuai dengan syariat islam. Yang mana pekerjaan tersebut hanya pada penjualan benda yang halal.
- 4). Dalam syariat islam pemberian suatu upah atau gaji itu haruslah sesuatu yang bernilai. Dan untuk pengupahan yang dilakukan di toko Devita *Silver* ini sudah memenuhi syarat tersebut yaitu pengupahan dengan sesuatu yang bernilai berupa uang.

Berdasarkan tinjauan hukum ekonomi syariah, maka secara keseluruhan pengupahan yang terjadi di toko Devita *Silver* belum sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada seperti prinsip keadilan dan prinsip kelayakan yang sesuai dengan ketentuan pengupahan secara muamalah karena pemilik toko Devita *Silver* tidak secara jujur pada awalnya mengungkapkan sistem pengupahan yang dilakukan.

Baik adanya pemotongan atau tidak adanya pemotongan, dan belum memenuhi kelayakan karena gaji yang diterima terkadang tidak tepat dengan tanggal yang disepakati di awal akad dengan alasan yang tidak jelas. Dengan jumlah upah yang agak sedikit dari pekerjaan yang dilakukan sangat jauh dari kata layak jika dikaitkan dengan kebutuhan sekarang yang serba mahal, namun para pekerja tetap memenuhi kewajiban mereka melakukan apapun demi memenuhi semua tanggung jawab mereka.

d. Nilai-nilai Islam dalam pengupahan

Sistem pengupahan dalam islam itu memiliki beberapa nilai. Adapun nilai-nilai dalam sistem pengupahan karyawan di toko Devita *Silver* Palembang yaitu:

a. Keadilan

Keadilan dalam penetapan pengupahan di toko Devita *Silver* ini belum ada. Karena antara pekerja yang berbeda bidang dan berbeda beratnya pekerjaan masih mendapatkan upah yang sama setiap bulannya tetapi jika ada salah satu karyawan yang melebihi target penjualan aka mendapatkan bonus dari pemilik yang bisa membuat mudhorot kepada para pekerja. Walaupun gaji atau

upah ditetapkan secara bersama antara kedua belah pihak. Antara gaji sekretaris, gaji admin, gaji teknisi dan gaji karyawan biasa sama tidak adanya perbedaan. Padahal, tanggungan yang dilakukan atau dikerjakan berbeda, itu membuat adanya ketidakadilan dalam sistem pengupahan di toko *Devita Silver* ini.

Definisi dari adil menurut kamus KBBI ialah memadai, seimbang atau sepadan, maka keadilan yang diterapkan di toko *Devita Silver* ini belum memenuhi kriteria dari makna adil sepenuhnya. Karena makna dari adil itu adalah pekerja mendapatkan upah yang sesuai dengan beratnya pekerjaan yang dilakukan.

Karena banyak bidang pekerjaan masing-masing yang ada di toko *Devita Silver* seperti sekretaris, teknisi, karyawan admin dan karyawan biasa yang mana mereka memiliki tanggung jawab pada bidang masing-masing. Sekretaris mempunyai pekerjaan penuh dalam mengawasi para karyawan dan kelancaran pada toko utama maupun yang cabang, teknisi selain melakukan servis barang dia juga melakukan pekerjaan yang membutuhkan fisik lebih karena pekerja laki-laki satu-satunya, sedangkan karyawan admin hanya melakukan pekerjaan melayani konsumen yang melakukan jual beli via online dan karyawan biasa akan melayani konsumen yang melakukan jual beli langsung ke lapangan/toko.

Maka dari itu mereka mempunyai proporsi pekerjaan dan tanggung jawab pada bidang masing-masing pada para karyawan yang bekerja di toko *Devita Silver* ini. Oleh karena itu, keadilan yang diterapkan pada praktik pengupahan di toko *Devita Silver* ini belum ada.

b. Kelayakan

Toko *Devita Silver* Palembang ini dalam menentukan upah para pekerjanya sudah memenuhi kategori upah yang layak. Kelayakan sebuah upah dapat dilihat dari terpenuhinya tiga aspek yaitu sandang, pangan dan papan. Menurut para karyawan upah yang mereka dapatkan sudah cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka, hanya satu hal saja yang membuat pengupahan di toko *Devita Silver* ini belum sepenuhnya layak ialah keterlambatan dalam pemberian upah atau gajinya.

Berikut uraian dari penghasilan pengupahan karyawan di toko *Devita Silver* Palembang dalam hitungan satu minggu para karyawan bekerja full 7(tujuh) hari tanpa libur, mereka hanya mendapatkan libur 1(satu) kali dalam

sebulan. Berarti dalam hitungan hari dalam sebulan karyawan bekerja selama 29 hari kerja. Kemudian karyawan diberi upah perhari sebesar Rp. 30.000,-/orang, kalau di hitung dalam satu bulan kerja yaitu 29 hari kerja, jadi jumlah perhari karyawan dalam satu bulan sebesar Rp. 900.000,-/orang. Kemudian ditambahkan dengan gaji besar perbulannya sebesar Rp.1.100.000,-/orang. Jadi jika di totalkan jumlah gaji perhari + gaji perbulan = Rp. 900.000 + Rp. 1.100.000 = Rp. 2.000.000,-. Jadi total jumlah gaji harian dan bulanan yang diterima karyawan toko Devita Silver dalam satu bulan sebesar Rp. 2.000.000.

Upah yang mereka dapatkan setiap tahunnya itu masih tetap sama jika diihitung perbulannya yaitu hanya sebesar Rp. 2.000.000/bulan. Dan akan kurang dari jumlah yang ditetapkan jika mereka tidak masuk bekerja karena mereka tidak akan mendapatkan upah perharinya. Kesimpulannya praktik pengupahan yang terjadi di toko Devita Silver lantai basement pasar 16 Palembang ini sudah memenuhi standar kelayakan pengupahan tetapi hanya sedikit masalah yang dirasakan oleh para karyawan yaitu pengurangan jumlah upah yang mereka dapatkan yang tidak sesuai dengan kesepakatan awal perjanjian pengupahan yang mana mereka akan mendapatkan gaji Rp.2.000.000/bulan, akan berkurang dari ketetapan jumlah itu jika karyawan tidak masuk bekerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis membahaskan dan menguraikan tentang praktik pengupahan karyawan yang diterapkan di toko Devita *Silver* Palembang dan perspektifnya menurut Hukum Ekonomi Syariah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Sistem perjanjian pengupahan karyawan yang terjadi di toko Devita *Silver* Palembang di lantai basement pasar 16 kota Palembang adalah upah atau gaji karyawan di toko Devita *Silver* Palembang ini belum sepenuhnya terlaksanakan dengan sebaik-baiknya. Karena waktu pemberian upah atau gaji para karyawan di toko ini sudah dilakukan di awal perjanjian pekerjaan yang melalui kesepakatan bersama antara kedua belah pihak yaitu pemilik dan karyawan, mereka akan menerima atau mendapatkan upah pada akhir bulan. Tetapi pelaksanaan dari perjanjian ini belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan apa yang telah dijanjikan bersama. Terkadang keterlambatan pengupahan atau penundaan pembayaran gaji para karyawan masih terjadi di toko Devita *Silver* Palembang ini yang membuat para karyawan merasa dirugikan.
2. Perspektif Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem pengupahan yang diterapkan pada toko Devita *Silver* yang berada di lantai basement pasar 16 Ilir kota Palembang ialah penetapan gaji atau upah karyawan di toko Devita *Silver* tersebut sudah sesuai dengan sebagaimana dianjurkan oleh Rasulullah SAW, yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa besaran upah yang akan mereka terima ketika mulai bekerja. Kemudian berdasarkan keadilan pengupahan menurut ekonomi syariah yang terjadi di toko Devita *Silver* ini pun sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya, walaupun besaran gaji atau upah seluruh karyawan di sama ratakan padahal berbeda bidang atau berat pekerjaan yang dilakukan, tetapi itu sudah melalui kesepakatan bersama di awal perjanjian bahwa para karyawan sudah menyetujui dan tidak mempermasalahkan hal tersebut

B. Saran

Keadilan dalam pengupahan para pekerja/buruh pasti selalu ada sedikit kekacauan atau hambatan yang terjadi. Pembisnis dimasa sekarang sudah banyak yang mengalami kebangkrutan karena akibat dari krisisnya global dunia, persaingan antar pembisnis menjadi sangat ketat. Para pengusaha biasanya menginginkan sedikitnya kerugian dengan harapan mendapatkan untung yang sebesar-besarnya, dimana itu yang membuat para pengusaha melupakan hak-hak semestinya untuk para pekerjanya. Dan untuk menghindari hal-hal tersebut maka penulis memberi saran :

1. Sebaiknya pemilik toko *Devita Silver* ini lebih teliti memperhatikan kembali waktu pemberian gaji para karyawan yang mana seharusnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama, itulah gunanya dilakukan akad perjanjian awal bersama antara pemilik dan para pekerjanya. Supaya para pemilik usaha tidak bisa menyalahgunakan kekuasaan dengan menunda-nunda pemberian gaji atau upah para karyawannya. Sebab dalam syariat Islam dianjurkan bahwa bayarlah upah atau gaji para pekerjamu sebelum keringat mereka kering.
2. Upah sebagai imbalan dari jasa atas manfaat tenaga yang telah diberikan para pekerja, karena itulah pentingnya bagi para pemilik usaha untuk membuat proporsi pembagian pekerjaan dengan sangat jelas agar para pekerja mengetahui dengan pasti mengenai tugas dan tanggung jawab mereka dalam bekerja. Juga kepastian pengupahan yang akan mereka dapatkan sesuai dengan bagian dari pekerjaannya. Gaji karyawan seharusnya diberikan dengan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan tanggung jawabnya, agar tidak adanya salah satu pihak yang merasa dirugikan. Kemudian mulailah untuk lebih perhatian kepada para pekerjanya dengan cara melakukan keterbukaan secara benar antara pemilik dan para pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Hadist

- Al-Qur'an mushaf terjemahan. Surat At-Taubah Ayat 105.
 Al-Qur'an mushaf terjemahan. Surah An-Nahl Ayat 90.
 Al-Qur'an mushaf terjemahan. Surah Al-Maidah Ayat 2.
 Al-Qur'an mushaf terjemahan. Surah An-Nahl Ayat 91.
 Hadist Qudsi Abu Hurairah riwayat Bukhari tentang menunda hak pekerja.
 Hadist riwayat Ibnu Majah, Hadist Shahih tentang membayar upah sebelum keringat kering.
 Hadist Qudsi Abu Hurairah riwayat Muslim.

Peraturan Undang-Undang

- Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.
 Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
 Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
 Pasal 81 No.21 UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.
 Pasal 81 No.23 UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.
 Fatwa Dewan Syariah Nasional No. 09/DSN-MUI/VI/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah.
 Fatwa DSN MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000.

Buku-buku

- Abdurrahman, al-Jaziri. *kitab Al-Fiqh 'ala al-Mazhab, al-Arba'ah, Dar al Fikr*. Beirut 2013.
 Abdul, Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, berdasarkan Undang-Undang no. 13 Tahun 2003. Bandung: Citra Aditya Bhakti. 2013.
 Ahmadi Miru, Sakka Pati. *Hukum Perjanjian*. sinar grafika. Jakarta: 2020. Hlm.93.
 Arus akbar, silonde. *Pokok-pokok hukum bisnis*. Salemba empat: Jakarta, hlm 24. 2014.
 Andri Soemitra, *hukum ekonomi syariah dan fiqh muamalah*, Prenada Media Group, Islam dan Ekonomi (Jakarta: 2019), hlm. 1
 Ali Mustofa Ya'kub, *kritik hadits/ali mustofa yaqub*, Perpustakaan Firdaus (Jakarta: 2018). Hlm. 32.

- Baqir Syarif, al Qarasy, *keringat buruh*, (Jakarta : 2020), Al-Huda hlm. 250.
- Didin Hafidhudhin, *sistem penggajian islam/K.H. Didin Hafidhudhin, Hendri Tanjung, Raih Asa Sukses* (Depok :2015), hlm. 30
- Gunawan Satyo, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Karya Ilmu Surabaya), hlm. 127.
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah, Islam dan Ekonomi Fikih* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm.1.
- Iman Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm. 101.
- Juhaya Pradja, *Hukum Ekonomi dan Akad Syariah Indonesia*, (Jakarta : CV Pustaka Setia, 2015) hlm. 432.
- Mardani, *hukum bisnis syariah*. (Kencana Prenadamedia group. Jakarta: 2014). Hlm 94.
- Masjfuk, Zuhdi. *Studi islam (jilid III Muamalah)*. Jakarta: 2016. PT RajaGrafindo persada. hlm. 122
- Muhammad, Rafiq isa. *etika bisnis islami*, Pustaka Pelajar (yogyakarta : 2014), hlm. 167.
- Monser Kahf, *diterjemahkan oleh Rifyal ka'bah, deskripsi ekonomi islam*, Penerbit Maret (Jakarta: 2017) hlm. 11.
- Muhammad Abdul, Manan, *Ekonomi Islam: antara teori dan praktek*, Dana Bhakti Prima Yata (Jakarta: 2016), hlm. 19.
- Ningsih, F. H. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsut Kabupaten Temanggung*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga. 2018.
- Rozalinda, *fiqh ekonomi syariah*, (jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm. 131.
- Syafei, Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia. 2021. Hlm. 47.
- Syarah Arbain An-Nawawi, *Imam Nawawi*, (Jakarta Darul Haq : 2016), hlm xii.
- Zuhdi, M. *Studi Islam (Jilid III Muamalah)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2018.
- Zaeni, Asyhadie. "*hukum islam*". Depok: PT RajaGrafindo persada. 2021.

E-Journal

- Enju juanda, *Hukum Kekuasaan* 5, no.2 (September: 2017) :178, diakses tanggal 15 Juni 2023.
- Jurnal econetica: jurnal ilmu sosial, ekonomi, dan bisnis, 1(2), 11-24.
- Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Pasal 1 ayat (1), PMA No. 02 Tahun 2008.
- LexyJ, Moleong. "*metodologi penelitian kualitatif*". 2012. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Safudin, Azwar. *“metodologi Penelitian”*. 2021.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Walimah, A. *Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam*. 2017
- Wijayanti, Asri. *“hukum ketenagakerjaan pasca reformasi”*. Jakarta: Sinar Grafika. 2018.
- Yanti, sandra dewi, N. *Pengupahan dan kesejahteraan dalam prespektif islam*.2019.
- Tim Yuridis. Id, *KUHPer Syarat Sahnya sebuah Perjanjian*, Jakarta : 6 April 2022. Hlm. 96

Website

- <https://tajwid.learn-quran.co/>, diakses pada tanggal 23 Maret, pukul 20:27.
- <https://rumus.co.id/ekonom-syariah/>, diakses pada tanggal 10 maret, pukul 20:18.
- <https://www.cermati.com/artikel/umr-sumatera-selatan> diakses pada tanggal 15 Juni 2023.
- <https://ilmuislam.id/hadits/21956/hadits-ibnu-majah-nomor-3680>, diakses pada 14 Juni 2023 pukul 13.00 wib.
- Pengertian Kerja Full Time, Part Time & Freelance. (n.d.). Retrieved from <http://jobsinfopedia.blogspot.com/2016/09/pengertian-kerja-full-time-part-time.html>, diakses pada tanggal 22 Desember 2022, pada pukul 16.16 WIB.

Skripsi, Thesis, Dissertation

1. Hidayatina, Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan (Studi Kasus Toko Fika Keude Blangjruen Kecamatan Tanah Luas Kabupaten Aceh Utara), (Skripsi., Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam (IAIN) Lhokseumawe, 2018).
2. Abdi Taat Maulana Dwi Siswanto, Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah tentang Besaran Upah Tambahan dalam Perbaikan Smartphone (studi di kecamatan Gading Cempaka kota Bengkulu), (Skripsi., Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Bengkulu, 2022).
3. Agnes Clara Rahmawati, Praktik Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Akad Ijarah (Studi Kasus pada Counter Banana Nugget De Bananas di Swalayan Laris Kastura), (Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2020).
4. Septi Wardani, Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pegupahan Bagi Tenaga Kerja Tunanetra (Studi Kasus Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang), (Skripsi., Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Jurusan Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2019).

PEDOMAN WAWANCARA

A. Pedoman wawancara untuk pemilik Toko Devita *Silver* Palembang

1. Sejak kapan toko Devita Silver ini didirikan?
2. Bagaimana gambaran umum tentang toko Devita Silver?
3. Berapa jumlah karyawan yang ibuk miliki sekarang?
4. Bagaimana cara ibuk menerima karyawan untuk bisa bekerja di toko Devita Silver ini?
5. Ada berapa macam bidang pekerjaan di toko Devita Silver ini?
6. Apa saja hak dan kewajiban para karyawan?
7. Bagaimana sistem pola kerja para karyawan?
8. Bagaimana dalam hal pembagian-pembagian jam kerja para karyawan?
9. Bagaimana sistem pengupahan yang ibuk berikan kepada para karyawan yang bekerja di toko Devita Silver?
10. Berapa jumlah upah yang ibuk bayarkan kepada setiap karyawan?
11. Adakah tunjangan atau bonus-bonus lain untuk para karyawan?
12. Adakah ibuk terlambat dalam membayarkan upah para karyawan?

B. Pedoman wawancara untuk para pekerja di toko Devita *Silver* Palembang

1. Sejak kapan anda bekerja di toko Devita Silver ini?
2. Bagaimana sistem pengupahan yang dilakukan di toko Devita Silver ini?
3. Apakah jumlah upah yang diberikan atas dasar kesepakatan?
4. Berapa besar jumlah upah yang anda dapatkan?
5. Apakah jumlah upah setiap karyawan itu sama?
6. Berapa jam anda bekerja dalam sehari?
7. Berapa hari anda bekerja dalam sebulan?
8. Apakah ada tunjangan atau bonus-bonus lain yang anda terima?
9. Cukupkah upah yang anda terima untuk memenuhi kehidupan sehari-hari?
10. Adakah keterlambatan pengupahan selama anda bekerja di toko Devita Silver ini?
11. Ketika sedang bekerja terdapat kesalahan, apakah pihak pekerja akan ganti rugi?

DOKUMENTASI



**Gambaran Toko Devita
Silver Palembang**

**Peneliti sedang
mewawancarai Pemilik
devita *Silver***



**Peneliti sedang mewawancarai
Spesialis Teknisi Devita *Silver***

Peneliti sedang mewawancarai karyawan admin Devita Silver



Peneliti sedang mewawancarai karyawan toko cabang Devita Silver



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Cindy Indriani Putri
2. Tempat / Tanggal Lahir : Bengkulu / 04 Juli 2001
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Alamat Tempat Tinggal : Jl. Merawan 13c No.1 rt.28 rw.07 Sawah
Lebar Kota Bengkulu
6. Nomor Telepon : 0858-3295-3926
7. Email : Cindyindrianiputri1@gmail.com

B. Identitas Orang Tua

1. Nama Ayah : Indra Saputra
2. Nama Ibu : Romilah

C. Pekerjaan Orang Tua

1. Ayah : Wirausaha
2. Ibu : Ibu Rumah Tangga

D. Riwayat Pendidikan

1. SDIT IQRA'2 Kota Bengkulu
2. SMPIT IQRA' Kota Bengkulu
3. SMAIT IQRA' Kota Bengkulu

E. Prestasi/Penghargaan

1. Juara Tahfidz Al-Qur'an
2. Juara PBB Tingkat Pramuka
3. Juara Paskibraka tingkat kota
4. Juara 1 Lomba Sidang Semu

F. Pengalaman Organisasi

1. Pramuka SMPIT IQRA'
2. Pramuka SMAIT IQRA'
3. Paskibraka SMAIT IQRA'
4. HMPS Hukum Ekonomi Syariah