**KETERLAMBATAN PEMBAYARAN GAJI PADA PEGAWAI**

**PT. INDOTIRTA SRIWIJAYA PERKASA WINRO KOTA PRABUMULIH PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**

**Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat**

**Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

**Oleh:**

**MUHAMMAD RIDHO KURNIA ROMADHAN HS**

**NIM : 1930104145**

****

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH**

**PALEMBANG**

**2024**

# **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

sebaik-baiknya manusia adalah mereka yang tidak mengingkari apa yang sudah dijanjikan tidak terlambat ataupun mengulur-ulur apa yang telah menjadi hak seseorang

Sebagai rasa syukur, skripsi ini akan saya persembahkan kepada :

* + - Kedua orang tua saya yaitu papa yang bernama Samiri HS, dan mama saya yang Bernama Rosdianah, serta keluarga saya yang telah menjadi alasan saya semangat hidup untuk menjalani kuliah dan menulis skripsi ini.
    - Almamater tercinta UIN Raden Fatah Palembang.
    - Teman-teman seperjuanganku Prodi Hukum Ekonomi Syariah 2019.

# **ABSTRAK**

PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa adalah sebuah perusahan yang bergerak di bidang produksi dan perdagangan air mineral dalam bentuk kemasan. Produk ini sudah dikenal dengan nama WINRO yang telah banyak menjalin kerjasama dengan perusahaan lain yang ada di prabumulih. Dalam permasalahan yang ada di PT.Indotirta sriwijaya perkasa ini terletak pada sistem penggajian/upah karyawan nya pada bagian divisi KHL mengalami keterlambatan gaji yang semestinya mereka terima menjadi tertunda 3-7 hari, serta pada bagian divisi WTP, dan Teknisi mengalamai keterlambatan penerimaan gaji 3-5 hari. Permasalahan dalam penelitian ini terdapat dalam rumusan masalah berupa: (1) Apa faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan pembayaran gaji pada pegawai di PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih? (2).Bagaimana keterlambatan pembayaran gaji pada pegawai PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih Winro menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah? Metode yang digunakan untuk penelitian ini ialah menggunakan (*field research*) atau penelitian lapangan dengan jenis data kualitatif, Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data yaitu melaui proses wawancara, dan dokumentasi. Dari hasil pembahasan dapat di simpulkan yaitu: (1) faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan pembayaran gaji pada pegawai PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih di antaranya adalah di karenakan untuk menutupi biaya pembiayaan bahan baku perusahaan, ketika perusahaan belum mencapai target penjualan lalu perusahaan memakai gaji karyawan untuk memutar modal dan juga adanya kenaikan bahan baku perusahaan dan adanya pembayaran gaji yang bertepatan pada hari libur atau ketika direktur sedang adanya pekerjaan diluar kota untuk perihal peninjauan slip. (2) Keterlambatan pembayaran gaji pada pegawai menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah termasuk akad *ijarah* dikarenakan menggunakan jasa (tenaga) dan memberikan upah/gaji, keterlambatan pembayaran gaji karyawan menyebabkan ketidak adilan yang terjadi sedangkan ketidak adilan dalam pembayaran gaji menurut syariah itu tidak dilarang. Maka akad tersebut tidak di penuhi di karenakan penggajian karyawan seharusnya tidak ada hubungannnya dengan faktor-faktor yang telah disebutkan sebab gaji adalah hak dari para pegawai maka dari itu kewajiban dari perusahaan PT. Indotirta sriwijaya perkasa, seharusnya memberikan apa yang seharusnya diterima oleh para pegawai tersebut.

**Kata Kunci** : *Hukum Ekonomi Syariah, Penggajian, Ijarah*

# **PEDOMAN TRANSLITERASI**

Penulisan transliterasi arab-latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama RI dan menteri pendidikan & kebudayaan RI No. 158 Tahun 1987 dan No0543b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988, yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

1. **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 | H | h |
| 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 | Sad | Sh | sh |
| ض | Dlod | Dl | l |
| ط | Tho | Th | th |
| ظ | Zho | Zh | zh |
| ع | ‘Ain | ‘ | ‘ |
| غ | Gain | 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 |
| ة | Ta (marbutoh) | T | t |

1. **Vokal**

Vokal bahasa arab seperti halnya dalam vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal (monoftong) dan vokal rangkap (diftong).

1. Vokal tunggal dilambangkan dengan harokat.

Contoh:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tanda** | **Nama** | **Latin** | **Contoh** |
| اَ | *Fathah* | A | مَنْ |
| اِ | *Kasrah* | I | مِنْ |
| اُ | *Dhammah* | U | رُفِعَ |

1. Vocal rangkap di lambangkan dengan gabungan dengan harakat dan huruf.

Contoh:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tanda** | **Nama** | **Latin** | **Contoh** |
| نَي | *Fathah dan ya* | Ai | كَيْفَ |
| تَوْ | *Fathah dan waw* | Au | حَوْلَ |

1. **Maddah**

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

Contoh:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tanda** | **Nama** | **Latin** | **Contoh** | **Ditulis** |
| / ما  مى | *Fathah dan alif atau fathah dan alif yang menggunakan huruf ya* | Āā | مَاتَ  رَمَى | Māta/Ramā |
| ىي | *Kasrah dan ya* | Īī | قِيْلَ | qīla |
| مُوْ | *Dhammah dan waw* | Ūū | يَمُوْتُ | yamūtu |

1. **Ta’ Marbutah**

Transliterasi untuk Ta’ Marbutah dijelaskan sebagai berikut:

1. Ta’ Marbutah hidup atau yang berharakat fathah, kasrah dan dlammah, maka transliterasinya adalah ṯ.
2. Ta’ Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, maka transliterasinya adalah h. kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti dengan kata yang memakai al serta bacaan keduanya terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

|  |  |
| --- | --- |
| رَوْضَةُالْاَطْفَالِ | *Raudlatul athfāl* |
| اَلْمَدِيْنَةُالْمُنَوَرَةُ | *Al-Madīnah al-munawwarah* |
| اَلْمَدْرَسَةُالدِّيْنِيَةُ | *Al-Madrasah ad-Dīniyah* |

1. **Syaddah (Tasydid)**

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

|  |  |
| --- | --- |
| رَبّنَا | *Rabbanā* |
| نَزَّلَ | *Nazzala* |
| اَلْبِرُّ | *Al-Birr* |
| اَلْحَجُّ | *Al-Hajj* |

1. **Kata Sandang al**
2. Diikuti oleh huruf as-syamsiah, maka ditransliterasikan dengan bunyinya dengan huruf [*I*] diganti dengan huruf yang sama dengan huruf mengikutinya.

Contoh:

|  |  |
| --- | --- |
| اَسَّيِّدُ | *As-Sayyidu* |
| اَرَّجُلُ | *Ar-Rajulu* |
| اَتَّوَّابُ | *At-Tawwabu* |
| اَلشَّمْسُ | *As-Syams* |

1. Diikuti oleh huruf al-Qamariah, maka ditransliterasikan sesuai dengan aturan-aturan bunyinya.

Contoh:

|  |  |
| --- | --- |
| اَلجَلَالُ | *Al-Jalāl* |
| اَلْكِتَابُ | *Al-Kitāb* |
| لْبَدِيْعُ | *Al-Badi’ū* |
| اَلْقَمَرُ | *Al-Qamaru* |

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

1. **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 ia berupa alif.

Contoh:

|  |  |
| --- | --- |
| تَأْخُذُوْنَ | *Ta’ khuzūna* |
| اَلشُّهَدَاءُ | *Asy-syuhadā’u* |
| أُمِرْتُ | *Umirtu* |
| بِهَا فَأْتِ | *Fa’tībihā* |

1. **Penulisan Kata**

Setiap kata, baik fi’il, isim maupun huruf ditulis terpisah. Akan tetapi, suatu kata di dalamnya ada harakat atau huruf yang tidak dibaca (dihilangkan), maka transliterasi kata seperti itu dirangkaikan dengan kata setelahnya.

Contoh:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Arab** | **Semestinya** | **Cara Transliterasi** |
| وَاَوْفُوْا الْكَيْلَ | *Wa aufū al-kaila* | *Wa auful al-kaila* |
| وَاللّٰهِ عَلَى النَّاسِ | *Wa lillāhi ‘alā al-nās* | *Wa lillāhi ‘alannās* |
| الْمَدْرَسَةِ يَدْرُسُ فِيْ | *Yadrusu fi al-madrasah* | *Yadrusu fil-madrasah* |

1. **Huruf Kapital**

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

Contoh:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kedudukan** | **Arab** | **Transliterasi** |
| Awal kalimat | مَنْ عَرَفَ نَفْسَهُ | *Man ‘arafa nafsahu* |
| Nama diri | وَمَا مُحَمَّدٌ اِلاَّ رَسُوْلٌ | *Wa mā Muhammadun illā rasūl* |
| Nama tempat | مِنَ اَلْمَدِيْنَةُ الْمُنَوَّرَةُ | *Minal- Madīnatil- Munawwarah* |
| Nama bulan | اِلَى شَهْرِ رَمَضَانَ | *Ilā syahri Ramadāna* |
| Nama diri didahului al | ذَهَبَ الشَّافِعِى | *Zahaba as-Syāfi’ī* |
| Nama tempat didahului al | رَجَعَ مِنَ الْمَكَّةَ | *Raja’a min al-Makkah* |

1. **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 capital.

Contoh:

|  |  |
| --- | --- |
| وَاللّٰهُ | *Wallāhu* |
| مِنَ اللهِ | *Minallāhi* |
| فِى اللهِ | *Fillāhi* |
| لِلّٰهِ | *lillāhi* |

# **KATA PENGANTAR**



*Assalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillahirobbil’aalamin, dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya serta shalawat dan salam kepada junjungan kita nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam atas tuntunan dan risalahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai mestinya. Skripsi yang berjudul “**Keterlambatan Pembayaran Gaji Pada Pegawai PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih Perspektif Hukum Ekonomi Syariah**” ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum bidang studi Hukum Ekonomi Syariah di program studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa, penulis memiliki keterbatasan dan sepenuh hati menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Tanpa adanya bimbingan dan bantuan baik materil maupun moril dari semua pihak, maka skripsi ini tidak mudah terselesaikan. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah mendapat bimbingan petunjuk dan arahan serta bantuan dari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu penulis sudah sepatutnya mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Kedua orang tua saya yaitu papa yang bernama Samiri HS, dan mama saya yang Bernama Rosdianah, serta keluarga saya yang telah menjadi alasan saya semangat hidup untuk menjalani kuliah dan menulis skripsi ini.
2. Ibu Prof. Dr. Nyayu Khodijah S.A.g.,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. Dra. Atika, M.Hum. selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fatroyah Asr Himsyah, M.H.I. selaku sekretaris Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Nilawati, S.Ag.,M.Hum selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan nasehat dan arahannya kepada penulis.
6. Ibu Yuswalina S.H.,M.H, selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Erniwati S.Ag.,M.Hum, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak memberikan masukan, membimbing, meluangkan waktu, pikiran, perhatian sehingga penelitian skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Seluruh Dosen di Fakultas Syariah dan Hukum serta civitas akademika Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang.
8. Teman seperjuangan saya yaitu Muhammad Aldo Ramadhan, Muhammad restu wahyudi, Muhammad imam mufti, Pandu Erlangga, Yoga milandra dan tak lupa teman kuliah saya yang baik hati dan mensupport saya membuat skripsi ini Alan Herizon, Abdul Sadam Husen, Osama Panigahan Zefri, Sangkut Apriansyah, Muhammad Kurniawan Eka Putra. Serta seluruh teman saya di Fakultas Syariah Dan Hukum yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca dan semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas amal baik kita semua Aamiin.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Palembang, Juli 2023

Penulis,

Muhammad Ridho Kurnia Romadhan Hs

NIM : 1930104145

**DAFTAR ISI**

[**MOTTO DAN PERSEMBAHAN** ii](#_Toc145537695)

[**ABSTRAK** ii](#_Toc145537696)

[**PEDOMAN TRANSLITERASI** iii](#_Toc145537697)

[**KATA PENGANTAR** viii](#_Toc145537698)

[**BAB I** 1](#_Toc145537699)

[**PENDAHULUAN** 1](#_Toc145537700)

[A. Latar Belakang 1](#_Toc145537701)

[B. Rumusan Masalah 5](#_Toc145537702)

[C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian 5](#_Toc145537703)

[D. Definisi Operasional 6](#_Toc145537704)

[E. Kajian Pustaka 7](#_Toc145537705)

[F. Metode Penelitian 8](#_Toc145537706)

[G. Sistematika Pembahasan 11](#_Toc145537707)

[**BAB II** 13](#_Toc145537708)

[**LANDASAN TEORI** 13](#_Toc145537709)

[A. Pengertian dan syarat sah perjanjian menurut KUH Perdata 13](#_Toc145537710)

[B. *Ijarah* 19](#_Toc145537714)

[1. Pengertian *Ijarah* 19](#_Toc145537715)

[2. Dasar Hukum *Ijarah* 21](#_Toc145537716)

[3. Rukun dan Syarat Perjanjian 24](#_Toc145537717)

[C. Pengertian Gaji 26](#_Toc145537711)

[1. Sistem pembayaran gaji 29](#_Toc145537712)

[2. Sistem Gaji Di Indonesia……………………………………………………………31](#_Toc145537713)

[**BAB III** 36](#_Toc145537718)

[**GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN** 36](#_Toc145537719)

[A. Sejarah PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa 36](#_Toc145537720)

[B. Visi dan Misi 37](#_Toc145537721)

[C. Struktur Organisasi 38](#_Toc145537722)

[D. Letak Geografis 38](#_Toc145537723)

[H. Tugas Dan Tanggung Jawab Tiap Divisi Pt. Indotirta Srwijaya Perkasa 39](#_Toc145537724)

[I. Bentuk produk di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa 44](#_Toc145537725)

[J. Rekanan dan Outlet 44](#_Toc145537726)

[**BAB IV** 46](#_Toc145537727)

[**HASIL PENELITIAN** 46](#_Toc145537728)

[A. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Keterlambatan Pembayaran Gaji Pada Pegawai di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih. 46](#_Toc145537729)

[B. Pembayaran gaji pada pegawai PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih Winro menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah 52](#_Toc145537730)

[**BAB V** 56](#_Toc145537731)

[**PENUTUP** 56](#_Toc145537732)

[A. Kesimpulan 56](#_Toc145537733)

[B. Saran 57](#_Toc145537734)

# **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

## Latar Belakang

Manusia wajib menaati segala aturan yang Allah SWT telah tetapkan karena manusia adalah makhluk sosial di dalam urusan dunia dan akhirat. Pada akhirnya mereka harus mempertanggungjawabkan perbuatannya. Semua manusia mempunyai hak dan kewajiban, dan undang-undang mengatur hal tersebut agar mencegah konflik antara kepentingan yang bersaing. Sistem hukum ini dikenal dengan Hukum Muamalah, dan mengatur bagaimana hak dan kewajiban manusia berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari.[[1]](#footnote-1) Mendorong tingkat persaingan yang lebih tinggi di sektor bisnis, terutama di sektor jasa, mengingat perkembangan dunia usaha yang sedang berlangsung. Seringkali, sebagai hasil dari kemajuan ini, bisnis memiliki masalah yang lebih besar karena mereka dipaksa untuk bersaing dengan lebih banyak saingan sekaligus ditekan untuk meningkatkan kualitas layanan sumber daya manusia (SDM) mereka untuk memenuhi target penjualan yang diharapkan. Tingkat layanan pelanggan tertinggi dari sumber daya manusia diperlukan untuk menegakkan dan meningkatkan standar bisnis.[[2]](#footnote-2)

Hubungan antara pengusaha dan karyawan, serta hubungan manusia dengan individu lain, keduanya diatur oleh keyakinan Islam. Tentunya setiap pengusaha berharap untuk selalu menghasilkan banyak uang. Namun, terkadang mereka mengabaikan kepentingan pihak lain yang terlibat dalam perusahaannya, termasuk kepentingan karyawannya. Masing-masing pihak pengusaha dan karyawan menandatangani perjanjian kerja dalam menjalankan suatu usaha tentunya. Perjanjian kerja termasuk dalam salah satu bentuk muamalah yaitu terjadi ketika salah satu pihak mempekerjakan seorang manusia untuk memberikan jasa atau tenaga baginya, sedangkan pihak lain mempekerjakan seorang manusia untuk melakukan pekerjaan untuknya. Hal ini berlaku untuk kepentingan pelaksanaan produksi, dengan ketentuan pekerja ataupun pegawai mendapat imbalan berupa gaji atau upah yang diberikan kepada pegawai oleh atasan atau pimpinan.

Penyewaan jasa tenaga manusia inilah yang dimaksud dengan istilah “akad *ijarah al-amal*” dalam literatur fikih.[[3]](#footnote-3) Sebuah perusahaan tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa karyawan karena pentingnya peran mereka. Karyawan wajib melaksanakan pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan perusahaan, dan jika tugasnya telah selesai, mereka berhak atas gaji atau upah dari pimpinan.[[4]](#footnote-4) Hal ini terjadi karena orang sangat penting untuk pencapaian tujuan bisnis.Mengingat peran penting pegawai dalam menggunakan modal dan sumber daya lainnya, seperti peralatan, penting untuk memperlakukan karyawan lebih baik daripada sumber daya lainnya. Akibatnya, pimpinan harus memperhatikan dan mengelola sumber daya manusianya secara efisien.

Jumlah yang harus dibayarkan kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap produksi dikenal sebagai gaji atau upah. Biasanya, pimpinan atau pemberi kerja akan membayar gaji atau upah pegawai (pegawai) sebagai imbalan atas tugas yang telah mereka selesaikan.[[5]](#footnote-5) Bisa diartikan gaji merupakan biaya yang dibayarkan untuk jasa yang diberikan oleh karyawan selama produksi. Topik gaji sangat penting dan berdampak besar pada hubungan kerja antara bawahan dan atasan, jika mereka tidak mendapatkan upah yang adil dan layak maka mereka akan menderita. Sementara pekerja dengan kontrak kerja reguler atau pekerjaan sesekali adalah seseorang yang dibayar dengan gaji atau penghasilan sebagai imbalan untuk melakukan pekerjaan untuk orang lain.[[6]](#footnote-6) Dari kutipan di atas dapat di pahami bahwa karyawan memperoleh gaji atau upah sebagai imbalan atas tugas atau pekerjaan yang telah diselesaikannya dengan baik.

Dalam Islam, orang yang melakukan ijarah, atau jasa, masing-masing disebut sebagai muajir atau ajir, dan dianggap sebagai pekerja atau pegawai.[[7]](#footnote-7) Dalam islam tidak memaafkan pekerja atau buruh yang telah bekerja keras dan tidak dibayar gaji atau upah untuk usahanya, atau yang pembayarannya dikurangi atau ditunda. Sebagimana sabda Rasulullah Saw.“Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُه

“*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya*.” [[8]](#footnote-8)

Hadits tersebut di atas menjelaskan bahwa seseorang tidak boleh menunda hak seseorang atas gajinya dan harus segera diberikan. Senada dengan itu, penundaan pembayaran gaji atau upah karyawan juga tidak tepat karena hal tersebut merupakan penyimpangan. Maka atasan harus segera melepaskan hak karyawan sesuai prosedur yang ada.

Pekerja atau buruh nantinya akan menggunakan upah ini untuk menutupi biaya hidupnya agar dapat hidup sejahtera. Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan penundaan pembayaran gaji, yang menyebutkan bahwa “Pemberi kerja yang dengan sengaja atau karena kelalaiannya menyebabkan keterlambatan pembayaran upah dikenakan sanksi”. berdasarkan data tertentu dari gaji pegawai, fakta bahwa halaman ini ada menunjukkan bahwa adalah ilegal bagi pengusaha untuk membayar upah pekerja atau buruh setelah tanggal jatuh tempo.[[9]](#footnote-9)

Disiplin juga dapat dipengaruhi oleh penundaan gaji. Penundaan pembayaran gaji bisa mempenaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang dapat dilihat memiliki banyak keuntungan, baik bagi karyawan maupun bisnis. Disiplin kerja akan memastikan bahwa ketertiban dipertahankan dan tugas dilaksanakan tanpa insiden untuk bisnis, sehingga menghasilkan hasil yang optimal dan pencapaian tujuan perusahaan.[[10]](#footnote-10)

Untuk mencapai maksud dan tujuan perusahaan, karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan sepenuhnya sadar dan untuk yang terbaik dari kemampuan mereka. Jika seorang karyawan telah melakukan kewajiban dengan sebaik baiknya maka perusahaan tempat karyawan bekerja harus memberikan hak karyawan berupa gaji atau upah secara utuh dan tepat waktu, bila tempat kerja tidak disiplin tepat waktu dalam memberikan gaji, maka akan tercipta lingkungan kerja yang tidak kondusif serta dapat menurunkan kinerja karyawan. Tempat kerja akan memberikan contoh yang baik bagi karyawan, sangat berat bagi pegawai yang di tuntut untuk menerapkan disiplin kerja namun di lain pihak hak hak yang berupa pemenuhan hak hak dasar seperti kebutuhan makan, pakaian dan lain lain belum di terima akibat dari keterlambatan pembayaran gaji.[[11]](#footnote-11)

Penulis mengangkat judul ini dikarenakan judul skripsi ini berlatar belakang dari sebuah masalah yang penting untuk dilakukan penilitian, penulis juga tertarik untuk meneliti judul skripsi ini karena adanya permasalahan yang disajikan di latar belakang penelitian di Pt. Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro. Berdasarkan fakta diatas, maka peneliti ingin meneliti tinjauan hukum Islam terhadap mekanisme pembayaran gaji menurut Hukum Ekonomi Syariah dengan **“Keterlambatan Pembayaran Gaji Pada Pegawai Pt. Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”**

## Rumusan Masalah

1. Apa faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan pembayaran gaji pada pegawai di PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih?
2. Bagaimana keterlambatan pembayaran gaji pada pegawai PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih Winro menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah?

## Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

**1. Tujuan**

1. Untuk Mengetahui Faktor Faktor Yang Menyebabkan Keterlambatan Gaji Pada Pegawai PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih.
2. Untuk Mengetahui Keterlambatan Pembayaran Gaji Pada Pegawai PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

**2. Kegunaan Penelitian**

a. Kegunaan Teoritis

Tujuan dari riset ini ialah untuk menganalisis secara akademis tentang tanggung jawab hukum ekonomi syariah terhadap keterlambatan pembayaran gaji pada pegawai, kemudian memberikan penjelasan tentang ilmu hukum terkhusus ilmu hukum pada bidang bisnis.

b. Kegunaan Praktis

Secara praktis berguna untuk memberikan masukan-masukan secara praktis tentang perkembangan dan pertumbuhan pada hukum bisnis. Dan di samping itu hasil dari penelitian ini akan sangat bermanfaat dalam praktik pembayaran suatu gaji pada setiap pegawai disuatu pekerjaan. Hal tersebut dapat diartikan sebagai janji atau janji untuk membantu pegawai di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih dalam mendapatkan gaji yang sesuai dengan prinsip hukum ekonomi syariah. Selain itu, anda dapat memberikan informasi tentang pembayaran gaji di muka yang sesuai dengan pembayaran yang berkelanjutan untuk upah tenaga kerja.

## D. Definisi Operasional

* + - 1. Tinjauan adalah meninjau, melihat–lihat (menengok,memeriksa, mengamati dan sebagainya) Sedangkan yang dimaksud dengan tinjauan dalam judul ini adalah meninjau lebih jauh bagaimana pandangan Hukum Ekonomi Syariah mengenai sistem gaji di PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa (WINRO) sesuai dengan syariat Islam.
      2. Hukum Ekonomi Syariah adalah [[12]](#footnote-12)ilmu hukum Islam yang menganalisis persoalan hukum islam di masyarakat dalam menemukan, memahami, menjelaskan, dan merumuskan permasalahan terkait hukum bisnis syariah.
      3. Gaji diartikan sebagai upah kerja yang dibayar dalam jangka waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.
      4. Pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.
      5. PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa adalah PT yang bergerak di bidang air minum dalam kemasan (AMDK) dengan merk tertentu di daerah kota prabumulih.
      6. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia / KBBI keterlambatan memiliki arti hal terlambat, keterlambatan adalah sesuatu hal yang telah lewat dari waktu yang telah ditentukan. Pengertian keterlambatan atau penundaan (delay) menurut Ervianto adalah sebagian waktu pelaksanaan yang tidak dapat dimanfaatkan sesuai dengan rencana kegiatan sehingga menyebabkan satu atau beberap kegiatan mengikuti menjadi tertunda atau tidak diselesaikan tepat sesuai jadwal yang telah direncanakan.[[13]](#footnote-13)

## E. Kajian Pustaka

Penulis belum mendapatkan penelitian tentang Keterlambatan Pembayaran Gaji Pada Pegawai PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih Perspektif Hukum Ekonomi Syariah, maka penulis perlu meneliti. Analisis literatur mengungkapkan berbagai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan gaji pegawai yaitu:

**1.** **Jurnal**

1. Yohanes Andreyanto Prabowo (2015), dalam jurnalnya yang berjudul, “Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh Dikontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta”.[[14]](#footnote-14) Membahas tentang Sistem pertama untuk pegawai kantor/administrasi, yang menerima pembayaran gaji bulanan sebesar Rp 1.400.000. Organisasi ini menggunakan dua sistem untuk membayar pembayaran kepada karyawan. Sistem kedua membayar buruh lapangan (tukang kayu) secara harian, dengan besaran pembayaran masing-masing tergantung pada bakat pekerja.

**2. Skripsi**

1. Khafidh Irfan Fauzi (2021), dalam skripsinya yang berjudul, “Analisis Etika Bisnis Islam Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Buruh Di Warung Makan Ayam Goreng Mbah Rejo Ponorogo”.[[15]](#footnote-15) Dalam skripsi tersebut membahas tentang pengertian upah, pihak yang menentukan gaji, cara pembayaran gaji dalam etika bisnis Islam, dan keterlambatan pembayaran upah tenaga kerja semuanya tercakup dalam etika bisnis Islam mengenai upah dalam bukunya. Ia juga membahas tentang bentuk upah, rukun dan syarat upah, tingkat upah, hak dan kewajiban pekerja.

2. Faria Ummi Kulsum (2018), dalam skripsinya yang berjudul, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penundaan Pembayaran Upah Buruh (Studi Kasus CV.Bangkit Jaya Desa Windunegara Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas)”. [[16]](#footnote-16) Membahas tentang pembayaran upah buruh telat oleh pemilik yang memproduksi batu split dimana dalam menjalankan usahanya mengalami permasalahan berupa penurunan permintaan barang. Sehingga menyebabkan pemasukan berkurang. Ditambah lagi ketika konsumen membeli batu split tetapi pembayarannya bahkan ada yang membayar DP (*down payment*) terdahulu dan mengakibatkan pembayaran ke buruh terkadang mengalami keterlambatan. Padahal karyawan sudah memberikan manfaat sesuai dengan tugasnya tetapi dari pihak perusahaan tidak konsisten dalam pembayaran upah sesuai perjanjian awal.

## F. Metode Penelitian

Untuk melakukan analisis penelitian ini sesuai dengan prosedur dan sampai pada hasil akhir yang mendekati kebenaran dan dapat didukung oleh ilmu pengetahuan, metode penelitian ini diperlukan untuk meninjau penelitian semacam ini dalam menemukan hasil nyata dan cara utama agar sampai pada tujuan. Metode pada penelitian penulis yaitu :

* + - 1. **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunkan jenis penelitian *yuridis empiris*, yang mana penulis turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data, baik dengan cara mengamati atau langsung bertanya kepada perushanaan, karyawan sebagai sumber penelitian.[[17]](#footnote-17) Berdasarkan pertimbangan tersebut data primer dan data skunder masing-masing diperlukan dalam penelitian ini sebagai data utama dan pendukung.

* + - 1. **Jenis Data**

Penelitian ini akan menggunakan cara mengumpulkan data, menganalisis dan merumuskan hasil pada penelitian yang menghindari penggunaan angka atau rumus melainkan kata kata yang bersumber dari hasil wawancara pada pegawai yang bersangkutan.

* + - 1. **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, dan tindakan. sumber data merupakan informasi yang diperoleh oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Sumber data primer biasanya berupa informasi yang didapat langsung dari narasumber di lokasi penelitian.[[18]](#footnote-18) Data bisa wawancara langsung dan data lapangan lainnya.[[19]](#footnote-19) Data primer pada penelitian ini berasal dari hasil wawancara langsung dengan pegawai PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih dari pihak perusahaan.

1. Data Sekunder

Sumber data sekunder didapatkan melalui dokumen, buku, jurnal, skripsi terdahulu, atau sumber lainnya yang ada kaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini.[[20]](#footnote-20) Maka dari itu peneliti mencari serta mengumpulkan bahan-bahan yang digunakan sebagai sumber sesuai dengan penelitian.

* + - 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam sebuah penelitian. Pengumpulan data adalah proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian. Dimana peneliti harus menentukan metode setepat-tepatnya untuk memperoleh data.[[21]](#footnote-21)bagaimana peneliti menentukan metode setepat-tepatnya untuk memperoleh data, kemudian disusul dengan cara-cara menyusun alat pembantunya atau instrument (Arikunto, 2010:265). Dalam penelitian kualitatif dikenal beberapa teknik pengumpulan data yang umum digunakan. Beberapa metode tersebut, antara lain wawancara, studi pustaka, dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara yaitu bertemu secara langsung tatap muka di mana peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan yang dimaksudkan untuk memperoleh tanggapan yang berkaitan dengan masalah penelitian.[[22]](#footnote-22) Wawancara akan dilakukan penulis untuk mempertanyakan beberapa pertanyaan kepada karyawan maupun pemilik perushaan ataupun anggota lainnya di PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih. Wawancara ini termasuk dalam pertemuan yang diarahkan dengan susunan pertanyaan yang telah diatur sebelumnya.[[23]](#footnote-23)

Sebaliknya, wawancara ini termasuk dalam kategori wawancara terbuka jika dilihat dari segi bentuk pertanyaannya. Wawancara terbuka adalah wawancara di mana responden tidak hanya dibatasi untuk menjawab ya atau tidak, tetapi juga memiliki pilihan untuk memberikan alasan atas tanggapannya.[[24]](#footnote-24)

1. Studi Pustaka

Studi pustaka ini dilakukan dengan membaca dan menganalisis buku, makalah, jurnal, perundang-undangan dan peraturan yang relevan sesuai dengan kebutuhan penulis yang menyangkut dengan pembahasan yang akan ditulis oleh penulis.

1. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan sebagai bukti telah dilakukannya penelitian di perusahaan PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih dengan teknik pengambilan poto tempat,maupun data, atau rekaman suara dari handphone penulis.

**5. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian akan dilakukan di PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Jln. Angkatan 45 Rt. 001 Rw.003 Kel. Gunung Ibul Barat, Kec. Prabumulih Timur, Kota Prabumulih.

**6. Narasumber**

Narasumber adalah orang-orang yang bukan bagian dari masyarakat umum dan yang dapat dihubungi untuk mengetahui kasus yang sedang diteliti. Orang yang bekerja di PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Dikota Prabumulih menjadi narasumber penelitian.

**7. Teknik Analisis Data**

Dalam teknik analisis data ini Peneliti menggunakan metode kualitatif, dengan cara mendeskripsikan serta memaparkan isi secara cermat agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang hal yang diteliti serta menarik kesimpulan mengenai rumusan masalah.

## Sistematika Pembahasan

Untuk menghasilkan suatu karya yang dapat dipahami dengan baik dan disusun secara sistematis maka penelititan ini akan terdiri dari 5 bagian berupa:

**Bab I : Pendahuluan**

Pada bab I ini adalah pendahuluan yang mencakup informasi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta kegunaan dari penelitian, definisi opersional, kajian pustaka, metode penelitian serta sistematika pembahasan.

**BAB II : Landasan Teori**

Bab ini menjelaskan tentang perjanjian menurut KUH Perdata, pengertian gaji, sistem pembayaran gaji, sistem gaji di indonesia, sistem gajimenurut hukum ekonomi syariah yaitu ijarah, dasar huku ijarah, rukun dan syaraat perjanjian.

**BAB III : Gambaran Umum Lokasi Penelitian PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih**

Bab ini membahas tentang sejarah, lokasi, visi dan misi, struktur keanggotaan pegawai dan program kerja di PT tersebut.

**BAB IV : Hasil Penelitian**

Bab ini menjelaskan tentang rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu menjelaskan A. faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya keterlambatan pembayaran gaji pada pegawai, dan B. keterlambatan pembayaran gaji pada pegawai tersebut menurut perspektif hukum ekonomi syariah.

**BAB V : Penutup**

Bab ini menjelaskan tentang hasil akhir yaitu, kesimpulan, saran dan hasil dari penelitian ini yang sudah didapatkan dari keempat bab sebelumnya.

# **BAB II**

# **LANDASAN TEORI**

## Pengertian dan syarat sah perjanjian menurut KUH Perdata

Perjanjian adalah peristiwa nyata dan dapat dilihat wujudnya karena dalam suatu perjanjian kita dapat melihat atau mendengar janji-janji yang diucapkan oleh para pihak yang mengadakan persetujuan atau dapat pula membacanya dalam kalimat yang berisi kata-kata janji yang telah dibuat dan disetujui oleh para pihak dalam suatu perjanjian tertulis. Perjanjian yang diadakan secara tertulis lebih dikenal dengan nama “ Kontrak”. Junto pasal 1340 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menentukan bahwa: Suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat membawa rugi kepada pihak- pihak ketiga. Tak dapat pihak-pihak ketiga mendapat manfaat karenanya, selain dalam hal yang diatur dalam pasal 1317.[[25]](#footnote-25)

Dalam Pasal 1313 KUH Perdata bahwa Perjanjian adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.[[26]](#footnote-26) Pasal ini menerangkan secara sederhana tentang pengertian perjanjian yang menggambarkan tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri. Pengertian ini sebenarnya tidak begitu lengkap, tetapi dengan pengertian ini sudah jelas bahwa dalam perjanjian itu terdapat suatu pihak mengikatkan diri pada pihak lain.[[27]](#footnote-27)

Dari ketentuan pasal diatas, pembentuk Undang – Undang tidak menggunakan istilah perjanjian tetapi memakai kata persetujuan. Yang menjadi masalah adalah apakah kedua kata tersebut yaitu perjanjian dan persetujuan memiliki arti yang sama. Menurut Pasal 1320 KUHPeradata menentukan adanya empat (4) syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu :

* + - 1. Adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya.
      2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan.
      3. Suatu hal tertentu
      4. Suatu sebab (causa) yang halal.

Apabila syarat objektif dalam perjanjian tidak terpenuhi maka Perjanjian tersebut batal demi hukum atau perjanjian yang sejak semula sudah batal, hukum menganggap perjanjian tersebut tidak pernah ada. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi maka Perjanjian tersebut dapat dibatalkan atau sepanjang perjanjian tersebut belum atau tidak dibatalkan pengadilan, maka perjanjian yang bersangkutan masih terus berlaku. [[28]](#footnote-28)

Dalam perjanjian, apa yang diperjanjikan tidak hanya merupakan untuk melakukan sesuatu hal saja, tetapi juga dapat berupa menyerahkan barang, atau tidak berbuat sesuatu hal saja, hal ini merupakan prestasi dari suatu perjanjian. Perjanjian dapat dibedakan menurut berbagai cara. Perbedaan tersebut sebagai berikut :

1. Perjanjian Timbal Balik

Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang menimbulkan kewajiban pokok bagi kedua pihak. Misalnya perjanjian Utang-piutang

2. Perjanjian Cuma-Cuma (Pasal 1314 KUHPerdata) Pasal 1314 :

“ Suatu persetujuan dibuat degan Cuma-Cuma atau atas beban, suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada, pihak lain, tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya sendiri. Suatu persetujuan atas beban, adalah suatu persetujuan yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu”. Perjanjian Cuma-Cuma adalah perjanjian yang memberikan keuntungan bagi salah satu pihak saja. Misalnya : Hibah.

3. Perjanjian Atas Beban

Perjanjian atas beban adalah perjanjian dimana terhadap prestasi dari pihak yang satu selalu terdapat kontra prestasi dari pihak lain, dan antara kedua prestasi itu ada hubungannya menurut hukum.

4. Perjanjian Bernama (*Benoemd*)

Perjanjian khusus adalah perjanjian yang mempunyai nama sendiri, maksudnya ialah bahwa perjanjian-perjanjian tersebut diatur dan diberi nama oleh pembentuk Undang-undang berdasarkan tipe yang paling banyak terjadi sehari- hari. Perjanjian khusus terdapat dalam bab V sampai dengan XVII KUHPerdata.

5. Perjanjian Tidak Bernama

Diluar perjanjian bernama, tumbuh pula perjanjian tidak bernama, yaitu perjanjian-perjanjian yang tidak diatur didalam KUHPerdata, tetapi terdapat didalam masyarakat. Jumlah perjanjian ini tidak terbatas dengan nama yang disesuaikan dengan kebutuhan pihak-pihak sepakat mengadakannya.

6. Perjanjian Obligatoir

Perjanjian dimana pihak-pihak sepakat mengikatkan diri untuk melakukan penyerahan suatu benda kepada pihak lain.

7. Perjanjian Kebendaan

Perjanjian dengan nama seseorang menyerahkan haknya atas suatu benda

kepada pihak lain, yang memberikan kewajiban (Oblige) pihak itu menyerahkan benda tersebut kepada pihak lain (Lavering, Transfer).

8. Perjanjian Konsensual

Perjanjian dimana diantara kedua belah pihak telah tercapai persesuian kehendak untuk mengadakan perikatan.

9. Perjanjian Riil

Didalam KUHPerdata ada juga perjanjian-perjanjian yang hanaya berlaku sesudah terjadi penyerahan barang, misalnya perjanjian penitipan barang ( Pasal 1694 KUHPerdata ), pinjam pakai ( Pasal 1740 KUHPerdata ).

10. Perjanjian Liberatoir

Perjanjian dimana para pihak membebaskan diri dari kewajiban yang ada,

misalnya : Pembebasan Hutang (Kwijtschelding) Pasal 1438 KUHPerdata.

11. Perjanjian Pembuktian

Perjanjian dimana para pihak menentukan pembuktian apakah yang berlaku diantara mereka.

12. Perjanjian Untung-untungan

Perjanjian yang objeknya ditentukan kemudian, misalnya perjanjian asuransi Pasal 1774 KUHPerdata.

13. Perjanjian Publik

Perjanjian yang sebagian atau seluruhnya dikuasai oleh hukum publik, karena salah satu pihak yang bertindak adalah pemerintah, dan pihak lainnya swasta.

14. Perjanjian Campuran

Perjanjian yang mengandung berbagai unsur perjanjian dan paham atas ketentuan – ketentuan yang dipakai dalam perjanjian yang paling menentukan (Teori Absorsi).[[29]](#footnote-29)

M. Yahya Harahap mengatakan perjanjian adalah “hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih, yang member kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.[[30]](#footnote-30) Dari beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa unsur-unsur yang membentuk pengertian perjanjian

adalah sebagai berikut :

1. Terdapat para pihak yang berjanji ;

2. Perjanjian itu didasarkan kepada kata sepakat/kesesuaian kehendak ;

3. Perjanjian merupakan perbuatan hukum atau hubungan hukum ;

4. Terletak dalam bidang harta kekayaan ;

5. Adanya hak dan kewajiban para pihak ;

6. Menimbulkan akibat hukum yang mengikat.

Dari 6 (enam) unsur tersebut ada hal perlu diperjelas, misalnya perubahan konsep perjanjian yang menurut paham KUH Perdata dikatakan perjanjian hanyamerupakan perbuatan (*handeling)*, selanjutnya oleh para sarjana disempurnakan menjadi perbuatan hukum (*rechtsverhoudingen*). Jadi para ahli hukum perdata hendak menemukan perbedaan antara perbuatan hukum dengan hubungan hukum. Perbedaan ini bukan hanya mengenai istilahnya saja tetapi lebih kepada substansi yang dibawa oleh pengertian perjanjian itu. Sudikno Mertokusumo menjelaskan, bahwa perbuatan hukum (*rechtshan deling*) yang selama ini dimaksudkan dalam pengertian perjanjian adalalah suatu perbuatan hukum berisi dua (*een tweezijdigerechtshandeling*) yakni perbuatan penawaran (*aanbod*) dan penerimaan (*aanvaarding*). Berbeda halnya kalau perjanjian dikatakan sebagai du perbuatan hukum yang masing-masing berisi satu (*twee eenzijdige rechtshandeling*) yakni penawaran dan penerimaan yang didasarkan kepada kata sepakat antara dua orang yang saling berhubungan untuk menimbulkan akibat hukum, maka konsep perjanjian yang demikian merupakan suatu hubungan hukum (*rechtsverhoudingen*).[[31]](#footnote-31)

Sehubungan dengan perkembangan pengertian perjanjian tersebut, Purwahid Patrik menyimpulkan bahwa “perjanjian dapat dirumuskan sebagai hubungan hukum antara dua pihak dimana masing-masing melakukan perbuatanhukum sepihak”.[[32]](#footnote-32) Berdasarkan hal yang dijanjikan untuk dilaksanakan (prestasi), perjanjian dibagi dalam 3 (tiga) macam, yakni :

1. Perjanjian untuk memberikan/menyerahkan suatu barang ;

2. Perjanjian untuk berbuat sesuatu ;

3. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu.

Sebagaimana gambaran mengenai pengertian prestasi ini, dapat dilihat dalam perjanjian ekspor/impor pada hakikatnya merupakan perjanjian yang berisi perjanjian untuk memberikan atau menyerahkan suatu barang. Disatu pihak, penjual menyerahkan sejumlah barang sesuai dengan kualitas, jumlah dan karakteristik tertentu kepada pembeli. Sementara itu dipihak lain, pembeli menyerahkan sejumlah uang kepada penjual sesuai dengan harga yang disepakati.

## B. *Ijarah*

### **1. Pengertian *Ijarah***

Gaji dibahas dalam Islam hampir sama dengan upah yang sering disebut dengan *ijarah. Ijarah* adalah akad pemindahan hak atas barang atau jasa tenaga seseorang (manfaat) tanpa perpindahan kepemilikan atas apa yang disewa.[[33]](#footnote-33) Kata akad berasal dari bahasa arabal-aqdu dalam bentuk jamak disebut *al-uqud* yang berarti ikatan atau tali simpul. Menurut ulama fiqh, kata akad didefinsikan sebagai hubungan antara ijab dan Kabul sesuai kehendak syariat yang menetapkan adanya akibat hukum dalam objek perikatan. Rumusan akad diatas mengidentifikasikan bahwa perjanjian harus merupakan perjanjian kedua belah pihak untuk mengikatkan diri tentang perbuatan yang akan dilakukan dalam suatu hal khusus. Akad ini diwujudkan pertama dalam ijab dan Kabul.Kedua sesuai denngan kehendak syariat.Ketiga adanya akibat hukum pada objek perikatan.[[34]](#footnote-34) Sedangkan pengertian akad menurut terminologi/istilah ulama fiqh, akad dapat ditinjau dari dua segi, yaitu secara umum dan khusus: [[35]](#footnote-35)

a). Pengertian umum

Secara umum, pengertian akad dalam arti luas hampir sama dengan pengertian akad dari segi bahasa menurut pendapat ulama Syafi‟iyah, Malikiyah dan Hanabilah, yaitu: Segala sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang berdasarkan keinginannya sendiri, seperti wakaf, talak, pembebasan, atau sesuatu yang pembentukanya membutuhkan keinginan dua orang seperti jual-beli,perwakilan,dan gadai.[[36]](#footnote-36)

b). Pengertian khusus

Pengertian akad dalam arti khusus yang dikemukakan ulama fiqh, diantaranya adalah: perikatan yang ditetapkan dengan ijab-qabul berdasarkan ketentuan syara‟ yang berdampak pada objeknya. Ijab-qabul adalah suatu perbuatan atau pernyataan untuk menunjukan suatu keridaan dalam berakad di antara dua orang atau lebih, sehingga terhindar atau keluar dari suatu ikatan yang tidak berdasarakan syara‟. Oleh karena itu, dalam Islam tidak semua bentuk kesepakatan atau perjanjian dapat dikategorikan sebagai akad, terutama kesepakatan yang tidak didasarkan pada keridaan dan Islam.[[37]](#footnote-37) Namun dalam konsep *ijarah* dan gaji ada pula perbedaannya sebagai berikut :

* + - 1. Dari segi pembayaran, gaji biasanya dibayarkan secara periodik dengan jangka waktu tertentu, sedangkan *ijarah* dibayarkan menurut hasil dan kualitas kerja.
      2. Menurut sifatnya gaji bersifat struktural dan ijarah bersifat fluktuatif. Gaji bersifat struktural adalah besar kecilnya gaji dibayarkan berdasarkan posisi pekerja di dalam suatu perusahaan, contohnya seorang direktur memiliki gaji lebih besar dari sekretaris. Sedangkan ijarah bersifat fluktuatif yaitu dengan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya dan juga bisa berbentuk dalam sewa menyewa maupun jasa atau barang .
      3. Dari segi masa kerja. Gaji biasanya diterapkan pada pekerjaan yang bersifa terus menerus. Sedangkan ijarah lebih tepat dipilih apabila waktu bekerja tidak tentu. Maka dari itu gaji dimiliki oleh seseorang yang mempunyai jabatan atau posisi yang sudah jelas, sedangkan upah untuk pekerja freelance atau pekerja tidak tetap.[[38]](#footnote-38)

Pada kesimpulan diatas istilah gaji dan upah (*ijarah*) hampirlah sama artinya, sama-sama memberi imbalan keada pekerja atas manfaat yang telah dipakai seorang perusahaan atau majikan, hanya saja berbeda pada penempatan posisinya. Contoh pada pembayaran gaji “para karyawan bekerja di pabrik roti dibayar gajinya satu kali dalam sebulan. Sedangkan pembayaran upah yang disebut ijarah yang berbentuk jasa atau barang, contohnya pada jasa yaitu ada seorang lelaki disewa tenaganya untuk bekerja menjadi tukang bangunan yang diupah perhari. Contoh pada barang yaitu ada seorang wanita menyewa baju untuk acara pesta maka yang di sewa adalah baju tersebut.

### **Dasar Hukum *Ijarah***

Dasar hukum *ijarah* merupakan kegiatan muamalah yang diisyaratkan dalam Islam. Hukum awal *ijarah* menurut jumhur ulama adalah mubah bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan syara’ berdasarkan Al-Qur’an dan hadist-hadist berikut :[[39]](#footnote-39)

* + - * 1. **Al-Qur’an**

Dalam prespektif hukum ekonomi syariah terdapat agama Islam yang menjamin dan melindungi mereka yang mau bekerja keras dan menyuruh pada pemberi kerja/perusahaan untuk menghargai kerja keras orang yang ikut bekerja keras untuknya. Allah Swt berfirman Dalam Al-Qur’an surat Al-Qhasas ayat 26-27 yang berbunyi :

قَالَتۡ إِحۡدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسۡتَ‍ٔۡجِرۡهُۖ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَ‍ٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ

Artinya :

*“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.[[40]](#footnote-40)*

Tafsir dari ayat al-qur’an tersebut menjelaskan tentang seorang perempuan yang meminta ayahnya untuk menjadi pekerja. Wanita ini pun tidak serta merta memilih mereka untuk menjadi pekerja, melainkan karena orang itu dianggapnya sebagai orang yang kuat dan dapat dipercaya.[[41]](#footnote-41) Pekerja dalam ayat ini, oleh ibnu katsir ditafsirkan sebagai pengembala kambing atau ternak. Ayat ini menceritakan zaman Nabi Musa, dimana orang yang meminta untuk mengambil seorang pekerja adalah seorang Nabi Musa sebagai orang yang berkompeten lagi dapat dipercaya untuk mengelola ternaknya.

Secara tegas, ayat ini sebagai dasar untuk mencari calon pekerja. Pekerja harus benar-benar menguasai apa yang ditugaskan kepadanya, Begitu juga sebaliknya, seorang atasan, atau seorang yang memperkerjakan orang lain, harus memberi pekerja tersebut dengan upah yang adil, sudah di persetujui kedua belah pihak dan sesuai dengan kemampuan dan apa yang telah dikerjakannya.[[42]](#footnote-42) Hal ini telah diatur pada Al-qur’an tentang keadilan. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّٰمِينَ لِلَّهِ شُهَدَآءَ بِٱلۡقِسۡطِۖ وَلَا يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنََانُ قَوۡمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعۡدِلُواْۚ ٱعۡدِلُواْ هُوَ أَقۡرَبُ لِلتَّقۡوَىٰۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ

Artinya :

“*Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan*.” (Q.S. Al-Maidah :8).

Allah Swt berfirman Dalam dalam Al-Qur’an Surat Az-Zukhruf ayat 32 yang berbunyi :

أَهُمۡ يَقۡسِمُونَ رَحۡمَتَ رَبِّكَۚ نَحۡنُ قَسَمۡنَا بَيۡنَهُم مَّعِيشَتَهُمۡ فِي ٱلۡحَيَوٰةِ ٱلدُّنۡيَاۚ وَرَفَعۡنَا بَعۡضَهُمۡ فَوۡقَ بَعۡضٖ دَرَجَٰتٖ لِّيَتَّخِذَ بَعۡضُهُم بَعۡضٗا سُخۡرِيّٗاۗ وَرَحۡمَتُ رَبِّكَ خَيۡرٞ مِّمَّا يَجۡمَعُونَ

Artinya :

*“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kamilah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.” (Q.S Az-Zukhruf ayat 32).[[43]](#footnote-43)*

Dalam Tafsir Jalalain ayat di atas menegaskan bahwa penganugerahan rahmat Allah, semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Allah telah membagi-bagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia, sebagian dari mereka kaya dan sebagian lainnya miskin, dengan diberi kekayaan agar sebagian saling dapat tolong menolong atas orang-orang yang miskin (sebagai pekerja) maksudnya pekerja berupah. Sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena surga Rabb-mu lebih baik dari pada apa yang mereka kumpulkan di dunia.[[44]](#footnote-44)

**b. Al-Hadist**

Imam Al-Munawi berdalil dengan hadist Rasulullah Saw yang berbunyi :

لَيُّ الْوَاجِدِ يُحِلُّ عِرْضَهُ وَعُقُوبَتَهُ : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم

Artinya :

*“Menunda penunaian kewajiban, halal kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman”* (HR. Abu Daud no. 3628, An Nasa-i no. 4689, Ibnu Majah no. 2427, hasan). [[45]](#footnote-45)

Maksud halal kehormatannya adalah boleh saja kita katakan pada orang lain bahwa perusahaan/majikan ini biasa menunda kewajiban menunaikan gaji dan zholim. Pantas mendapatkan hukuman adalah ia bisa saja diberi hukuman di akhirat karena kedzalimannya tersebut atau juga bisa mendapatkan sanksi sosial. Menunda penundaan gaji termasuk bentuk kezaliman. Banyak hal yang dilakukan pihak perusahaan untuk dapat mengakali gaji para karyawannya.

Contohnya perusahaan ingin agar gaji karyawannya bisa di undur dari waktu yang semestinya dimana gaji karyawan dilakukan di pertengahan bulan selanjutnya, walaupun karyawan tetap menerima gaji setiap bulan, tetapi mereka tetap saja didzalimi. Hal ini juga tidak diperbolehkan.[[46]](#footnote-46)

Ada pula hadist yang mengumpamakan bahwa ketika seorang pengusaha haruslah memberi gaji yang sekiranya layak daan cukup untuk kebutuhan sandang, pangan, serta setara dengan gaji pada umumnya dan tidak pandang bulu dalam pemberian pekerjaan dan gaji. Hadist tersebut di riwayatkan oleh Hadits Muslim Nomor 3139 yaitu :

يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ مَنْ سَبَّ الرِّجَالَ سَبُّوا أَبَاهُ وَأُمَّهُ قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمْ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَأَلْبِسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya :

“"*Aku pernah melihat Abu Żarr -raḍiyallāhu 'anhu- mengenakan pakaian yang sama dengan pelayannya. Lantas aku menanyakan hal itu kepadanya, ia pun menyebutkan bahwa dirinya pernah mencaci seorang lelaki di zaman Rasulullah -ṣallallāhu ‘alaihi wa sallam- dengan mencela ibunya. Nabi Muhammad -ṣallallāhu ‘alaihi wa sallam- bersabda* *Wahai Abu Dzar, sungguh dalam dirimu masih terdapat sifat Jahiliyah, mereka semua adalah saudara-saudaramu yang dijadikan Allah tunduk di bawah kekuasaanmu. Oleh karena itu, berilah mereka makan sebagaimana yang kamu makan, berilah mereka pakaian sebagaimana pakaian yang kamu kenakan, dan janganlah kamu membebani mereka di luar kemampuannya. Jika kamu memberikan beban kepada mereka, maka bantulah mereka."* (Hadits Muslim Nomor 3139).[[47]](#footnote-47)

### **3. Rukun dan Syarat Perjanjian**

1. Rukun Akad

Setelah diketahui bahwa akad merupakan suatu perbuatan yang sengaja dibuat oleh dua orang atau lebih berdasarkan keridhaan masing-masing, makatimbul bagi kedua belah pihak haq dan iltijam yang diwujudkan oleh akad. Menurut jumhur ulama fiqh mennyatakan bahwa rukun-rukun akad ijarah adalah sebagai berikut:[[48]](#footnote-48)

1. *Aqid* (*shigahat al-‘aqdd*) yaitu orang yang melakukan transaksi / perjanjian

2. *Sighat* akad yaitu pernayataan yang menunjukkan kesepakatan kedua belah pihak dalam melakukan akad *ijarah.*

3. *Ujrah* yaitu upah atau imbalan yang diberikan dari penyewa kepada seseorang yang telah melakukan pekerjaan berbentuk tenaga manusia maupun berbentuk barang.

4. Manfaat, yaitu sesuatu yang daoat bermanfaat yang menjadikan dasar berbentuknya akad *ijarah*.

1. Syarat Perjanjian (Akad)

Para ulama fiqh menetapkan bebrapa syarat umum yang harus dipenuhi oleh suatu akad.Di samping itu, setiap akad juga memiliki syarat- syarat khusus.Akad jual beli memiliki syarat-syarat tersendiri, sedangkan akad al-wadi’ah, al-hibah, dan al-ijarah (sewa-menyewa) demikian juga. Adapun syarat-syarat umum suatu akad itu adalah:[[49]](#footnote-49)

a. Pihak-pihak yang melakukan akad itu telah cakap bertindak hokum (mukallaf) atau jika objek akad itu merupakan milik orang yang tidak atau belum cakap bertinadak hokum, maka harus dilakukan oleh walinya

b. Obyek akad itu diakui oleh syara‟. Untuk obyek akad ini disyaratkan pula: a. berbentuk harta, b. dimiliki oleh sesorang, dan c. bernilai harta menurut syara‟. Oleh sebab itu, jika obyek akad itu sesuatu yang tidak bernilai harta dalm islam, maka akadnya tidak sah, seperti khamar (minuman keras). Disamping itu, jumhur ulama fiqh selain ulama Hanafiyah, menyatakan bahwa barang najis, seperti anjing, bulu dari babi, bangkai dan darah tidak bisa dijadikan obyek akad, karena najis tidak bernilai harta dalam syara‟.

c. Akad itu tidak dilarang oleh nash (ayat atau hadis) syara‟.

d. Akad yang dilakukan itu memenuhi syarat-syarat khusu yang terkait dengan akad itu.

e. Akad itu harus lah bermanfaat

f. Pernyataan ijab tetap utuh dah sahih sampai terjadinya qabul. Apabila ijab tidak utuh dan shahih lagi ketika qabuldiucapkan, maka akad itu tidak sah.

g. Ijab dan qabul dilakukan dalam suatu majelis, yaitu suatu keadaan yang menggambarkan proses suatu transaksi.

h. Tujuan akad itu jelas dan diakui syara’. Misalnya dalam akad ijarah (sewa menyewa) tujuannya adalah pemilikan manfaat bagi orang yang menyewa dan pihak yang menyewakan mendapatkan imbalan.

## C. Pengertian Gaji

Gaji menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu upah kera yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.[[50]](#footnote-50) Gaji menurut pengertian barat adalah imbalan yang dibayarkan dari pengusaha berupa uang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan.[[51]](#footnote-51) Ditarik dari kesimpulan diatas bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang diberikan oleh perusahaan atau pemilik usaha sebagai tanda terimakasih atas pencapaian jasa berupa tenaganya untukk mencapai pekerjaan yang telah ditentukan.

Contoh pada pembayaran gaji “para karyawan bekerja di pabrik roti dibayar gajinya satu kali dalam sebulan. Sedangkan pembayaran upah yang disebut *ijarah* yang berbentuk jasa atau barang, contohnya pada jasa yaitu ada seorang lelaki disewa tenaganya untuk bekerja menjadi tukang bangunan yang diupah perhari. Contoh pada barang yaitu ada seorang wanita menyewa baju untuk acara pesta maka yang di sewa adalah baju tersebut.

Dengan demikian, upah berarti merupakan transaksi terhadap jasa tertentu, dengan disertai kompensasi tertentu. Upah biasanya diterapkan apabila waktu bekerjanya tidak menentu dan diberikan dalam selang waktu yang tidak lama seperti harian, mingguan, atau borongan. Sedangkan gaji paling cocok diterapkan pada pekerjaan yang bersifat terus menerus biasanya di berikan dalam selang waktu yang lama ataupun bulanan.

Gaji atau upah pokok pegawai dapat ditambah dengan komisi, bonus, atau tunjangan lainnya. Menurut KUHPerdata[[52]](#footnote-52) pembayaran gaji dalam bentuk uang harus dilakukan dalam mata uang resmi Indonesia, yaitu rupiah. Umumnya untuk nominal gaji pokok dan upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan pada saat perekrutan karyawan.[[53]](#footnote-53) Besaran tarif gaji biasanya mengacu pada ketentuan pemerintah tentang Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Regional (UMR).

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Namun adapula beberapa gaji karyawan adanya keterlambatan pembayaran ataupun adanya ketidak adilan terhadap karyawan terhadap pembayaran gaji dikarenakan murni kesalahan dari perusahaan yang membuat karyawan merasa dirugikan atas kelalaian dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus melakukan perencanaan gaji yang tepat dalam arti memiliki keadilan internal, yaitu sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan.[[54]](#footnote-54)

Pada Undang-Undang No 13 tahun 2003 Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertiannya bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaanya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi kebutuhan ekonomi yaitu sandang pangan dan papan kemudian kebutuhan psikis yaitu pendidikan, kesehatan dan rekreasi dan kebutuhan biologis yaitu perkawinan.

Namun demikian, pengusaha juga harus memperhatikan disiplin kerja para pegawai agar terciptanya kerjasama yang baik dalam suatu usaha. Pegawai dapat melaksanakan kewajiban yang ditugaskan dengan benar, pegawai yang disiplin dan taat terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dapat menjadi pendorong produktivitas dan prestasi karyawan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan pada dasarnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan antara lain sebagai berikut: [[55]](#footnote-55)

1. Teladan Kepemimpinan

Teladan kepemimpinan memberikan peran dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan suri teladan dan contoh oleh para bawahannya.

1. Keadilan

Keadilan sangat penting untuk meningkatan kinerja karyawan atau pegawai, disebabkan sifat alamiah manusia yang selalu ingin diperlakukan dan diberdayakan sama dengan manusia lainnya. Termasuk dalam pemberian gaji yang tepat pada waktunya dan sesuai dengan porsi kerjanya.

1. Balas Jasa

Balas jasa atau penghargaan terhadap karyawan memberikan peran signifikan untukmembentuk kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa atau pengahargaan yang diperoleh maka semakin baik pula kedisiplina karyawan.

1. Ketegasan

Ketegasan seorang leader atau atasan untuk memberikan teguran dan menegakkan hukuman bagi setiap karyawan yang kurang disipin akan mewujudkan kedisipkinan yang tinggi pada sebuah perusahanaan. Sikap tegas dan bertindak sesuai aturan dari seorang manajer sangatlah diperlukan dala setiap perusahaan.[[56]](#footnote-56)

1. Hubungan sosial kemanusiaan

Terciptanya hubungan kemanusiaan (*human relationship*) yang terjalin dengan harmonis akan menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan.

### **Sistem pembayaran gaji**

Manusia selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya secara mandiri. Dalam setiap aktivitas ekonominya masyarakat membutuhkan sarana yang bisa di pakai sebagai alat pembayaran. Pada zaman dahulu pembayaran biasanya menggunakan sistem barter dimana barang ditukar dengan barang, contohnya gula ditukar dengan gandum ataupun barang lainnya sesaui kebutuhan. Fungsi dari alat pembayaran ini tentu digunakan untuk memudahkan orang dalam tukar menukar barang, jasa maupun gaji. Istilah pembayaran lazim diartikan sebagai perpindahan nilai antara dua belah pihak. Maka dalam setiap kegiatan ekonomi dimana adanya perpindahan barang atau jasa pasti akan melibatkan dengan pembayaran.[[57]](#footnote-57)

Ada 2 macam sistem pembayaran gaji yang dikenal di Indonesia yaitu:

* + - 1. Tunai/cash

Pembayaran tunai dapat menjadi salah satu transaksi yang mudah yang sering kita jumpai dikehidupan sehari hari. Alat pembayaran tunai adalah sarana pembayaran menggunakan media uang kartal (uang kertas dan uang logam). Dengan menggunakan pembayaran tunai maka orang tidak harus mengambil uang dulu di ATM ataupun harus transfer yang biasanya mengakibatkan adanya potongan administrasi. Maka jika seseorang melakukan jual beli barang/jasa maka pada saat itupula menerima uang sebagai alat pembayaran yang berbentuk koin ataupun kertas yang sah.[[58]](#footnote-58)

* + - 1. Non Tunia / Cashless

Pembayaran non tunai ini melibatkan jasa perbankan ataupun aplikasi dalam penggunaannya. Biasanya digunakan lebih mudah untuk seseorang yang tidak terlalu suka memegang uang banyak di dompet. Adapula untuk meringankan seseorang dalam pembayaran barang atau jasa dalam jarak jauh. Pada era modern kita sering jumpai beberapa ATM ataupun aplikasi untuk transfer seperti aplikasi shopee, gojek, dana, mobile bankin dan lainnya sebagai alat pembayaran non tunia/cahsless.[[59]](#footnote-59)

Pembayaran gaji harus di desain agar bisa menstimulasi karyawan untuk terus meneruskan meningkatkan kinerjanya. Berikut beberapa instrument yang biasanya diberlakukan oleh perusahaan pemberi kerja:

Gaji Pokok

Gaji pokok adalah pembayaran yang harus dan tetap diberikan sekalipun karyawan tersebut tidak kerja atau cuti. Bahkan tetap diberikan kepada karyawan yang cuti panjang, seperti melahirkan atau ibadah.

2. Uang Transpor dan Uang Makan

Perusahaan biasanya sudah menentukan berapa jumlah uang makan pada setia karyawan, tergantung pada level jabatan atau beda setiap karyawan. Misalnya uang transport yang ditentukan Rp.6.000 perhari dan uang makan Rp.10.000 per hari, kemudian dihitung berdasarkan jumlah hadir karyawan tersebut dalam sebulan. Jika dalam sebulan karyawan tersebut hadir sebanyak 26 hari maka uang transport dan uang makan yang diberikan perusahaan sebesar Rp.416.000 [(Uang makan + transport)x 26 hari)].

* + - 1. Tunjangan Jabatan

Tunjangan ini biasanya hanya diberikan kepada karyawan yang memang memiliki jabatan di atas pelaksana harian. Seperti supervisor atau yang lebih tinggi. Dengan adanya tunjangan ini, karyawan biasanya tidak mendapatkan uang lembur Ketika mereka bekerja over time, Namun, keuntungan bagi karyawan, jika tidak ada pekerjaan yang mengharuskan mereka lembur, tunjangan ini tetap diberikan.[[60]](#footnote-60)

### **2. Sistem Gaji Di Indonesia**

Sistem penggajian di Indonesia di atur oleh pemerintah yang menerbitkan undang-undang yang mengatur tentang tenaga kerja beserta sistem penggajiannya. Perusahaan atau pengusaha dilarang untuk membayar gaji lebih rendah dari ketetntuan yang semestinya. Jika pengusaha membayar gaji yang lebih rendah ataupun adanya kecurangan dalam pembayaran gaji, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum.

Sistem gaji atau komponen upah di Indonesia telah diatur dalam surat edaran menteri tenaga kerja republik Indonesia No.SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah. Komponen upah terdiri dari:

Upah pokok : yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

* + - 1. Tunjangan tetap : yaitu pembayaran teratur yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberika secara tetap untuk pekerja yang diberikan secara tetap untuk pekeja dan keluarganya serta dibayarakan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok. Tunjangan tersebut berupa tunjangan istri, tunjangan daerah, tunjangan kematian, tunjangan perumahan, tunjangan anak, dan tunjangan lainnya.
      2. Tunjangan tidak tetap : yaitu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan keluarganta serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan pembayaran upah pokok. Contohnya yaitu tujangan transportasi, tunjangan makan, yang didasarkan berdasarkan kehadiran pekerja.[[61]](#footnote-61)

Dalam pembayaran gaji ada beberapa persyaratannya yaitu :

a. Gaji wajib dibayarkan kepada pekerja yang bersangkutan, pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran gaji yang memuat rincian gaji yang diterima oleh pekerja pada saat gaji dibayaran. Gaji dapat dibayarkan kepada pihak ketiga dengan surat kuasa dari pekerja yang bersangkutan. Surat kuasa hanya berlaku untuk 1 kali pembayaran gaji.

b. Gaji dapat dibayarankan secara langsung tunai atau melalui bank. Dalam hal gaji dibayarkan melalui bank, maka gaji harus sudah diterima oleh pekerja pada tanggal pembayaran gaji yang disepakati kedua belah pihak.

c. Pemberi kerja wajib membayar gaji pada waktu yang telah diperjanjikan antara pemberi kerja dengan pekerja. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, maka pelaksanaan pembayaran gaji diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

d. Pembayaran gaji harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara publik Indonesia. Pembayaran gaju dilakukan pada tempat yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama. Dalam hal tempat tempat pembayaran gaji tidak diatur dalam perjanjian kerja bersama, maka pembayaran gaji dilakukan ditempat pekerja biasanya bekerja.[[62]](#footnote-62)

Ada beberapa alasan pekerja tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan meliputi:

1) Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Maka gaji yang dibayarkan adalah:

a) Untuk 4 bulan pertama, dibayar 100% dari gaji;

b) Untuk 4 bulan kedua, dibayar 75% dari gaji;

c) Untuk 4 bulan ketiga, dibayar 50% dari gaji;

d) Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% dari gaji sebelum PHK dilakukan oleh pemberi kerja.

2) Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Gaji yang dibayarkan kepada pekerja perempuan yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya disesuaikan dengan jumlah hari menjalani masa sakit haidnya, paling lama 2 hari.

3) Pekerja tidak masuk kerja karena:

a) Menikah (dibayar selama 3 hari).

b) Menikahkan anaknya (dibayar selama 2 hari).

c) Menghitankan anaknya (dibayar selama 2 hari)

d) Istri melahirkan atau keguguran kandungan (dibayar selama 2 hari).

e) Suami istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia (dibayar selama 2 hari).

f) Anggota keluarga selain yang tinggal dalam satu rumah meninggal dunia (dibayar selama 1 hari).[[63]](#footnote-63)

Berdasarkan pada Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait upah, dapat dikatakan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau karyawan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[[64]](#footnote-64)

Besaran tarif gaji biasanya mengacu pada ketentuan pemerintah tentang Upah Minimum. Upah minimum terdiri dari upah pokok bulanan termasuk tunjangan tetap, seperti uang makan, transport, tunjangan kesehatan, asuransi, dan lain-lain. Ada beberapa jenis upah minimum yaitu :

1. Upah Minimum Provinsi (UMP) yaitu upah minimum yang Cakupan wilayahnya adalah seluruh wilayah dalam satu provinsi baik kota maupun kabupaten.

2. Upah Minimum Regional (UMR) upah minimum yang diterima pegawai atau karyawan di sebuah badan usaha yang mencakup daerah tingkat kabupaten atau kota dan penetapannya dilakukan oleh gubernur meski pembahasannya diusulkan oleh walikota atau bupati dengan UMP sebagai acuan.

3. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), ketentuan upah yang mencakup satu wilayah kota atau kabupaten tertentu. Penetapannya dipengaruhi oleh otonomi derah dan UMP dimana kota/kabupaten itu berada.

4. Upah Minimum Sektoral (UMS), yaitu yang berlaku untuk sektor tertentu di satu wilayah kabupaten/kota yang ditetapkan oleh gubernur. Penetapan dilakukan setelah saran dan pertimbangan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota.[[65]](#footnote-65)

Aturan penentuan upah minimum terbaru tertuang dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker) yang diturunkan melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan ditetapkan.

Setelah adanya peraturan perundang-undangan terbaru, istilah UMR sudah tidak lagi digunakan. Dengan demikian, jenis upah minimum berlaku saat ini menurut Peraturan Pemerintah (PP) 36 tahun 2021 Pasal 25 hanya dua, yaitu UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Isi dari Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 Pasal 25 yang berbunyi : [[66]](#footnote-66)

(1) Upah minimum terdiri atas:

a. Upah Minimum Provinsi (UMP)

b. Upah Minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu. (UMK)

(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

(3) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.

(4) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi variabel:

a. Paritas daya beli

b. Tingkat penyerapan tenaga kerja

c. Median upah

(5) Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median Upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Perbedaan UMR dan UMK terletak pada siapa yang menetapkan. UMR ditetapkan oleh gubernur. Sementara UMK juga ditetapkan oleh gubernur namun atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati atau wali kota. Nilai UMK juga lebih besar dari UMR. Makanya upah di beberapa kota di Indonesia lebih tinggi dibandingkan upah di ibu kota.[[67]](#footnote-67)

# **BAB III**

# **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

## Sejarah PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa

PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa adalah sebuah perusahan yang bergerak di bidang produksi dan perdagangan Air Demineral dalam kemasan yang menggunakan teknologi *Reverse Osmosis*. Produk ini lebih dikenal dengan nama WINRO Air Minum Kesehatan.

Awal berdirinya PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa ini pada tahun 2013 yang di pimpin oleh Pak Hendri,SE. Sejak berdiri pada tahun 2013 lalu, PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa telah menjadi perusahaan Air Demineral yang cukup besar. Hal tersebut dibuktikan dengan berdirinya 1500 lebih outlet, serta menjadi distributor logistik air minum untuk beberapa Bank dan Rumah Sakit di wilayah sumatera selatan, seperti: Bank BNI Palembang, Bank Mandiri Syariah Prabumulih, RS.Umum Prabumulih, RS Bunda Prabumulih, RS Pertamina Prabumulih,dan lain-lain.

Selain baik bagi tubuh dan agar terhindar dari berbagai macam penyakit, Air Demineral juga sangat baik untuk dikonsumsi sehari-hari bagi kebutuhan rumah tangga. Kemudian PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa juga pernah meraih penghargaan paramakarya di tingkat nasional dari kementerian Tenaga kerja sebagai satu-satunya perusahaan yang memproduksi Air Demineral kemasan terbesar di kota prabumulih. Dengan prestasi tersebut membuat perusahaan ini termotivasi untuk semakin maju.[[68]](#footnote-68)

Jumlah karyawan yang bekerja bekerja di PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro ini ada 120 orang. Terbagi menjadi dua yaitu karyawan tetap yang berjumlah 82 orang yang menjadi karyawan tetap dan 38 orang yang menjadi karyawan harian lepas (KHL). Ada beberapa sarana dan prasarana yang terdapat di PT Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro yaitu pada sarana tempat kerja disediakan wifi, komputer, musholah, dan mobil untuk mengantar barang. Ada juga terdapat prasarana pada tempat kerja yang disediakan 1 mess atau tempat tinggal yang bisa bermuatan10 karyawan diperuntukkan bagi yang sering keluar kota untuk beristirahat sejenak menjalankan tugas yang telah diberikan.

Ada beberapa akun social media yang dapat di hubungi untuk mengetahui info lengkap dari winro yaitu :

Facebook : Winroprabumulih

Instagram : @winroprabumulih

Email : @indotirtasriwijayaperkasa@gmail.com



Sumber : gambar PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro[[69]](#footnote-69)

## Visi dan Misi

Visi

Menjadi perusahaan air minum demineral dalam kemasan yang sehat, pertama, terkemuka, dan terus berinovasi sehingga mampu menjadi perusahaan bertaraf nasional.

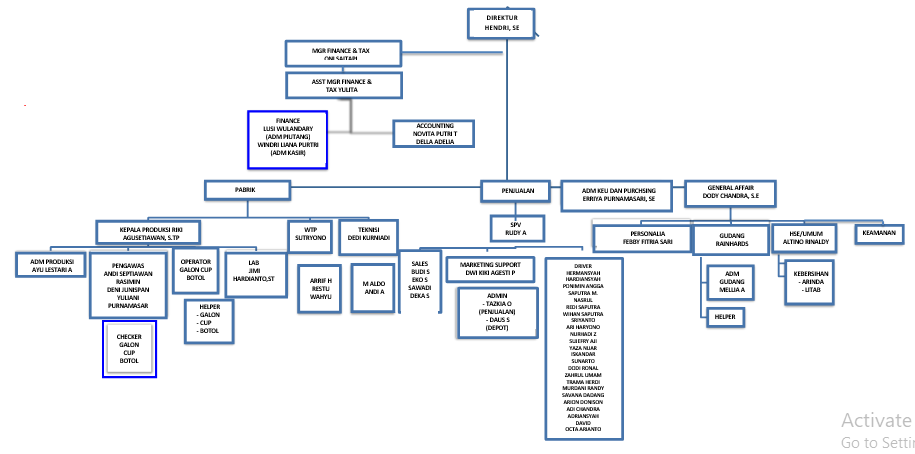
Misi

1. Memberikan pekayanan terbaik dan menciptakan pertumbuhan pasar air minum demineral dalam kemasan WINRO merata diseluruh pelosok sumatera selatan dengan harga terjangkau.
2. Memenuhi kebutuhan konsumen dengan kualitas produk terjaga sesuai Standar Nasional Indonesia (SNI).
3. Membangun media, kompetensi dan integritas karyawan untuk menciptakan kinerja secara berkesinambungan.

## C. Struktur Organisasi

Ada beberapa nama di dalam bentuk struktur organsasi dari PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa tahun 2023 yang berbentuk bagan seperti berikut :[[70]](#footnote-70)

Bagan 1.1 struktur organisasi PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa



*Sumber :* *Wawancara Febby Fitria Sari selaku personalia General Affaair 28 april*

Jumlah karyawan yang bekerja bekerja di PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa ini ada 120 orang. Terbagi menjadi dua yaitu karyawan tetap yang berjumlah 82 orang yang menjadi karyawan tetap dan 38 orang yang menjadi karyawan harian lepas (KHL). Pada tempat kerja ini di sediakan 1 mess atau tempat tinggal bagi 10 karyawan yang sering keluar kota untuk menjalankan tugas yang telah diberikan.

## D. Letak Geografis

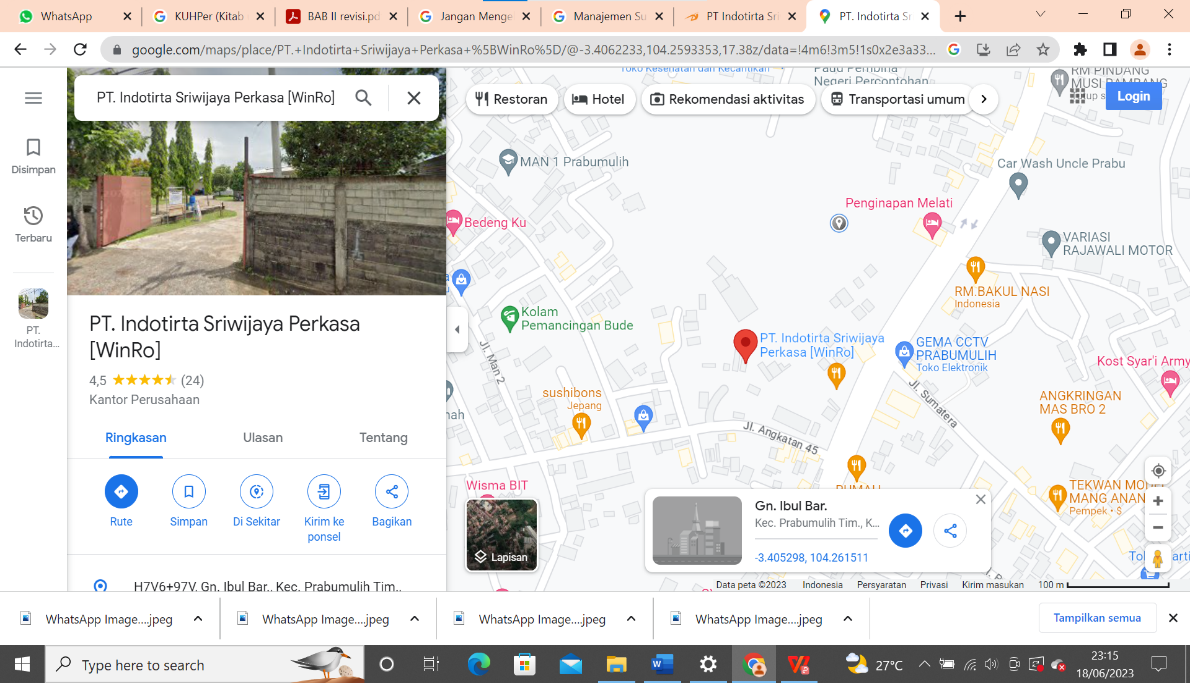
Berikut ini data letak geografis yang berkaitan dengan wilayah PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro :

Nama : PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro

Alamat : Jln. Angkatan 45 Rt. 001 Rw.003

Kelurahan : Gunung Ibul Barat

Kecamatan : Prabumulih Timur, Kota Prabumulih.

****

Lokasi PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro **[[71]](#footnote-71)**

## Tugas Dan Tanggung Jawab Tiap Divisi Pt. Indotirta Srwijaya Perkasa

Ada beberapa tugas dan tanggung jawab tiap divisi sebagai berikut :

1. GA (*General Affair*)

*General Affair* (GA) bertanggung jawab dalam melakukan pemeliharaan dan perawatan setiap aset yang dimiliki perusahaan. Selain itu, GA bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua kegiatan yang ada diperusahaan berjalan lancar sesuai dengan kebijakan serta SOP yang berlaku.

2. HRD (*Human Resource Department*)

HRD *(Human Resource Department)* merupakan posisi yang berperan penting dalam melakukan perencaan sumber daya manusia (SDM), pelatihan, pengembangan dan manajemen kinerja. Adapun tugas dan tanggung jawab seorang HRD, antara lain:

1. Mengurus perizinan legalitas perusahaan serta mengurus surat masuk dan keluar dari perusahaan.
2. Melakukan perekrutan karyawan baru guna mencari sumber daya yang berkualitas.
3. Mengurus payroll karyawan dengan melakukan perekapan HK atau absensi karyawan.
4. Membantu karyawan dalam pembuatan rekening baru.
5. Mengurus BPJS kesehatan dan tenaga kerja karyawan.
6. Melakukan pengecekan secara berkala terhadap surat jalan serta surat izin kendaraan.
7. Membuat surat pengantar atau memo untuk pemeliharaan kendaraan perusahaan.
8. Melakukan inventaris kantor secara berkala.
9. Mengurus ketersediaan P3K serta alat kebersihan kantor.

3. Finance & Tax

Manager konsultan yang bertugas untuk mengawasi dan memastikan kalau proses akunting dan pajak yang ada di perusahaan berjalan dengan sukses. Manajer konsultan diwajibkan mengatur semua tugas yang ada di proyek dan melaksanakannya sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan. Tugas ini adalah tugas-tugas yang berkaitan dengan progres pembuatan laporan keuangan dari perusahaan yang secara menyeluruh.

Tax Consultant Manager sendiri membawahi beberapa staff, antara lain:

Accounting

Accounting bertugas untuk mencatat pembukuan seluruh transaksi yang terjadi diperusahaan.

* 1. Admin Piutang

Admin piutang bertugas untuk mencatat, mengkontrol, dan menerima tagihan piutang pelanggan. Serta membantu Sales RPS dalam menjadwalkan jatuh tempo piutang guna mengkontrol tagihan yang sudah jatuh tempo.

* 1. Kasir

Posisi kasir dalam suatu perusahaan mengharuskan untuk berinteraksi langsung baik dengan supir (*driver*) maupun sales. Tugas dan tanggung jawab seorang kasir yakni bertanggung jawab dalam menerima uang dan rekapan penjualan sesuai dengan laporan penjualan dari sales. Serta membuat laporan harian beserta kas penjualan.

4. Penjualan

Penjualan mengharuskan diri untuk berinteraksi langsung dengan konsumen. adapun staff penjulan terdiri dari; admin penjualan, sales dan *marketing support*. Tugas dan tanggung jawab admin penjualan, antara lain:

1. Admin penjualan harus mampu menangani permintaan pelanggan.
2. Mampu mempertahankan hubungan baik dengan para pelanggan.
3. Mengejar harga jual yang ditentukan oleh perusahaan.
4. Membantu menumbuhkan bisnis.
5. Cepat dalam menjawab permintaan pelanggan via telepon.
6. Mewakili tim penjualan ketika mereka sedang berada di lapangan.
7. Membuat jadwal pertemuan dengan tim penjualan.
8. Membuat informasi presentasi terkait produk yang dibutuhkan pada saat pertemuan dengan tim penjualan.

5. Purchasing

Purchasing adalah divisi yang bertugas untuk membeli barang atau jasa dari pihak ketiga untuk kebutuhan operasional perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan bahan baku atau kebutuhan lainnya. Purchasing bertugas membeli barang atau jasa yang dibutuhkan oleh divisi lain. Adapun tugas dan tanggung jawab purchasing, antara lain:

1. Melakukan perencanaan.
2. Memilih supplier yang tepat.
3. Melakukan penawaran dan negosiasi.

6. Produksi

Divisi produksi bertugas untuk membuat produk dan mengatur kegiatan-kegiatan yang diperlukan bagi terselenggaranya proses produksi. Adapun sub bagian produksi terdiri dari: kepala produksi, admin produksi, operator mesin produksi, pengawas produksi serta staff produksi. Tugas dan tanggung jawab divisi produksi, antara lain:

1. Handling proses produksi
2. Mengoperasikan mesin produksi
3. Mengurusi manajemen atau pengaturan produksi baik dari target produksi maupun mencapai produksi.
4. Water Treatment Plant (WTP)

*Water treatment plant* (WTP) merupakan divisi yang mengelolah air dari kualitas bahan baku terkontaminasi menjadi kualitas air yang sesuai dengan standar mutu agar layak dikonsumsi. Tugas utama dari divisi ini yakni memastikan produk air minum yang diolah sesuai dengan standar mutu sehingga lolos uji untuk dapat diedarkan secara umum kepada masyarakat.

1. Gudang

Divisi gudang terdiri dari kepala gudang, admin gudang, serta *staff helper*. Adapun tugas dan tanggung jawab dari divisi ini, antara lain:

1. Menyusun barang sesuai ketentuan.
2. Memantau pemindahan barang saat distribusi.
3. Mempersiapkan pengiriman dan penyimpanan barang.
4. Mengecek kuantitas serta kualitas barang yang ada di gudang.
5. Mendata keluar masuknya barang.
6. Menandatangani surat penerimaan barang.
7. Berkoordinasi dengan divisi lain dan klien.
8. Menaati prosedur dan *Standard Operating Procedure* (SOP).
9. Teknisi

Teknisi bertanggung jawab dalam proses dalam membangun, merawat, hingga memperbaiki (reparasi) mesin menggunakan peralatan khusus. Selain itu teknisi bertugas untuk memeriksa mesin produksi dan memastikan fungsi mesin beroperasi dengan baik. Melaporkan keadaan mesin produksi setelah pengecekan kepada manajemen dan tim. Memastikan keamanan pabrik untuk seluruh pekerja.

1. Keamanan

Satuan pengamanan atau sering juga disingkat Satpam adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/proyek/badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (*physical security*) dalam rangka penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerja. Fungsi satuan keamanan sendiri yakni melindungi dan mengayomi lingkungan /tempat kerja dari setiap gangguan keamanan, serta menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Selain itu, tanggung jawab petugas keamanan pekerjaan (*security guard*) mempertahankan lingkungan yang aman dan nyaman untuk pelanggan dan karyawan dengan patroli, pengawasan, pemeriksaan dan pemantauan.

1. Kebersihan

Kebersihan merupakan salah satu posisi yang penting yang ada didalam perusahaan. Apalagi dengan banyaknya jumlah karyawan dalam suatu perusahaan memungkinkan kebersihan area kerja jadi kurang terjamin. Maka dari itu diperlukannya petugas kebersihan yang bertanggung jawab atas kebersihan area perusahaan. Tugas utama *cleaning* service adalah melakukan pembersihan serta pemeliharaan lantai. Tindakan ini dilakukan ketika sebelum para karyawan datang ke kantor ataupun setelah mereka semua sudah pulang kerja agar para karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehari-harinya.[[72]](#footnote-72)

## Bentuk produk di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa

Ada beberapa bentuk produk yang ada di di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa yaitu :

* + - 1. Kemasan galon

Detail : 19 liter disertai tisu pembersih.

* + - 1. Kemasan cup

Detail : isi 150ml dan 220ml, isi dus 48pcsx 150ml dan 48x 220 ml disertai dengan sedotan.

* + - 1. Kemasan botol

Detail : 330ml, 600ml, 1500ml.

* + - 1. Es kristal
      2. Air tangki
      3. Es serut
      4. Teknologi Reverse Osmosi

Teknologi ini merupakan teknologi permukaan air yang paling modern, yang menggunakan semipermeable membrane,yang sangat efektif, ekonomis dan mudah pemeliharaannya. Mampu membersihkan air hingga 95%-99% dari segala macam pencemar yang terkandung di dalam air sehingga menghasilkan air yang bersih dan murni.

## Rekanan dan Outlet

Terdiri dari 21 Rekanan yaitu :

* + - 1. RS.Umum Prabumulih
      2. RS. Bunda Prabumulih
      3. RS. Fadhillah Prabumulih
      4. RS Pertamina Prabumulih
      5. Bank BNI Prabumulih
      6. Bank BNI Palembang
      7. Bank BPR Prabumulih
      8. Bank Mandiri Syariah Prabumulih
      9. PT. Wesvi Pertamina Prabumulih
      10. PT. BGP Indonesia
      11. PT. SARANA INDO PERSADA (SIP)
      12. PT. ENERGI TANJUNG TIGA (ETT)
      13. PT. MAJU MANDIRI UTAMA (MMU)
      14. PT.BEURAU GEOPHYSICAL PEROSPECTING (Seimmic)
      15. SUMSEL 1. PT. UNISON KARYATAMA
      16. SUMSELL 8. PT.UNISON KARYATAMA
      17. Kredit Plus
      18. Diva Karaoke
      19. HOTEL NOTE
      20. HOTEL AGUNG
      21. HOTEL FAVE PRABUMULIH

Terdapat lebih dari 1500 outlet yang tersebar di wilayah Palembang,Kayu agung, Tugumulyo, Muaraenim, Lahat, Baturaja, Martapura, Muaradua, Indralaya, Danau Ranau, Way kanan, Tebingtinggi,Tanjungenim, Lubuklinggau, dan Pali.

# **BAB IV**

# **HASIL PENELITIAN**

## A. **Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Keterlambatan Pembayaran Gaji Pada Pegawai di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih.**

Salah satu komponen pekerjaan yang paling signifikan dan sensitif adalah gaji. Dari perspektif masing-masing, banyak pihak melihat dan menginterpretasikan gaji. Untuk menghidupi dirinya dan keluarganya, pekerja atau buruh memandang penghasilannya sebagai sumber pendapatan yang sangat penting. Gaji juga dapat meningkatkan kepuasan psikologis pekerja agar tetap menjalani pekerjaan dengan rajin dan tidak curang dalam bekerja. Namun bukan hanya gaji yang menjadikan faktor sebuah pekerjaan di perusahaan berjalan lancar, namun bisa juga disebabkan perusahaaan sendiri membuat pekerja ada yang merasakan tidak puas. Contohnya adanya keterlambatan pembayaran gaji pekerja.

Di sisi lain, sebagai pemilik usaha memandang gaji sebagai salah satu biaya produksi. Sedangkan disisi lain menurut pemerintah melihat gaji sebagai sarana untuk memastikan pekerja dan keluarganya dapat hidup layak, serta sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan daya beli masyarakat. Dengan kata lain, semakin banyak masyarakat yang bekerja maka semakin baik, dikarenakan angka pengangguran berkurang.[[73]](#footnote-73)

Pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa ini memiliki banyak karyawan yang terdiri dari 11 divis, diantaranya:

GA (*General Affair*)

HRD (*Human Resource Departement*)

Finance & TAX

Penjualan

Purchasing

Produksi

WTP (*Water Treatment Plant*)

Gudang

Teknisi

Keamanan

Kebersihan

Ketika perusahaan PT. Indotirta Sriwijaya Perkiasa merekruitmen karyawan baru atau yang disebut *training*, maka karyawan tersebut harus mengikuti *training* selama 3 bulan. Pada *traning* tersebut gaji para karyawan baru tersebut akan mengalami perbedaan gaji, contoh pada pegawai KHL menerima gaji setiap bulan sebesar Rp.3.000.000 maka akan adanya pengurangan sebesar Rp.5000 pada pegawai *training* jadi para pegawai *training* hanya mendapatkan gaji sebesar Rp.2.950.000.

Pada pembayaran gaji di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa dapat dilakukan pembayaran secara cash / tranfer bank yaitu melalui bank BCA perusahaan yang akan ditransfer secara langsung ke rekening pegawai. Adapula beberapa tunjangan tambahan selain gaji yang di dapatkan dari bekerja di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa seperti :

Jaminan Kesehatan BPJS para pegawai.

THR (Tunjangan Hari Raya).

Adanya cuti hamil.

Adanya cuti pra nikah.

Cuti pasca nikah.

Agar bisa mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kehidupan yang layak, maka dari itu pengusaha harus memberikan gaji yang sesuai kepada para pekerjanya. Bisnis perusahaan di bidang air minum mineral Winro di PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa yang telah berdiri sejak tahun 2013 hingga saat ini sudah mempunyai banyak rekanan yang biasa berlangganan, usaha tersebut mengalami perkembangan yang luas. Hal ini membuat PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa membutuhkan banyak tenaga untuk memproduksi air mineral tersebut namun adanya kemungkinan besar terjadinya keterlambatan pembayaran gaji.

Dari11 divisi di atas terjadinya keterlambatan gaji karyawan KHL, teknisi dan WTP, Ada pula beberapa rincian gaji dan hari keterlambatan gaji karyawan KHL, teknisi dan WTP di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa yang di dapatkan oleh penulis dari hasil wawancara sebagai berikut :[[74]](#footnote-74)

Tabel 1.1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jabatan | Gaji yang di terima | Keterlambatan |
| KHL (Kerja Harian Lepas) | Rp.3.000.000 | 3-7 hari |
| Karyawan Teknisi | Rp.3.600.000 | 1-5 hari |
| Karyawan WTP (Water Treatment Plant) | Rp.3.600.000 | 1-5 hari |

*Sumber : hasil wawancara Imam selaku KHL, Andi selaku WTP,dan Restu selaku teknisi*

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pekerja, maka penulis menemukan faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan pembayaran gaji di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa. Beberapa faktor diantaranya yaitu adalah : [[75]](#footnote-75)

Tabel 1.2

|  |  |
| --- | --- |
| Posisi | Kendala |
| karyawan KHL (Kerja Harian Lepas) | 1.Menurut Imam selaku karyawan KHL mengatakan bahwa “memang benar adanya terjadi keterlambatan gaji di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa dan paling sering di dengar di bagian KHL dengan alasan untuk menutupi biaya pembelian bahan baku air mineral, dikarenakan uang dari perusahaan ada yang berkurang karena perusahaan belum mencapai target penjualan sehingga adanya alasan untuk memakai uang gaji pegawai terlebih dahulu untuk dikelola dan terjadilah keterlambatan gaji para karyawan. Ada pula gaji yang diterima oleh karyawan KHL seperti saya sebesar Rp.3.000.000 yang biasanya ada keterlambatan pembayaran gaji 3-7 harian. Namun demikian jika tidak terjadinya kekurangan pada pembelian bahan baku produksi perusahaan dan sudah mendapatkan target,maka gaji akan langsung dibayarkan. Hal ini saya hargai selagi gaji saya tidak dipotong jadi hal ini wajar saja terjadi di sebuah perusahaan karena ada alasan yang masuk akal”.[[76]](#footnote-76) |
| karyawan teknisi | 2. Menurut Restu selaku pegawai karyawan teknisi mengatakan bahwa “pembayaran masih tetap lancar, namun ketika pembayaran gaji yang bertepatan dengan hari libur, seperti hari sabtu atau hari minggu, maka gaji ditunda terlebih dahulu dan akan dibayarkan pada hari kerja seperti di hari seninnya, walaupun begitu bagi restu yang penting gaji tetap di bayarkan sesuai dengan jumlahnya yaitu sebesar Rp.3.600.000 dengan perkiraan telat pembayaran gaji sekitar 3-5 hari”.[[77]](#footnote-77) |
| karyawan WTP (*Water Treatment Plant*) | 3. Menurut Andi selaku karyawan WTP “memang benar adanya keterlambatan gaji dikarenakan ketika direktur atau atasan sedang keluar kota atau sulit ditemui dalam waktu lumayan lama yang mengakibatkan sulitnya meminta tanda tangan untuk slip pembayaran gaji karena menurutnya pemberian gaji perlu di tinjau langsung oleh direktur, selain itu terkadang ketika bahan baku perusahaan sedang naik, maka kmungkinan bisa menjadi faktor keterlambataan gaji, maka hal ini di wajarkan saja dan tidak terlalu di permasalahkan baginya, asalkan uang gajinya tidak berkurang dari yang semestinya yaitu sama nominalnya juga dengan teknisi sebesar Rp.3.600.000 dengan rentan telat pembayaran gaji sekitar 3-5 hari kerja ”.[[78]](#footnote-78) |
| Karyawan KHL (Kerja Harian Lepas) | 4.Menurut Dani, menurutnya yaitu ” keterlambatan pembayaran gaji memang pasti terjadi pada suatu perusahaan, apa lagi bagian KHL yang jelas kerja harian lepas yang bergantung dengan target. Tapi hal itu yang sangat seharusnya bukan tanggung jawab para karyawan untuk menutupkan uang kejar target dengan memakai gaji para karyawan harusnya dilihat lagi divisi lain dikarenakan ada yang bekerjanya yang kurang baik namun gajinya tidak adanya di terlambat di bayar dari situ dani merasa adanya ketidak adilan.”[[79]](#footnote-79) |
| Personalia *General Affair* | 6.Menurut Febby Fitria Sari Selaku Personalia *General Affair* mengatakan bahwa “memang benar adanya terjadi keterlambatan gaji di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa baik dari segi pembiayaan bahan baku, target yang belum sesuai, bertepatannya dengan hari libur kerja (tanggal merah), hingga sulitnya konfirmasi dengan Direktur yang sulit ditemui menjadi salah satu garis besar alasan keterlambatannya pembayaran gaji.[[80]](#footnote-80) |

*Sumber : hasil wawancara Imam selaku KHL, Andi selaku WTP , Restu selaku teknisi dan Dani selaku KHL, Febby Fitria Sari selaku personalia general affair*

Secara keseluruhan maka faktor-faktor di atas dapat disimpulkan bahwa keterlambatan pembayaran gaji di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa di karenakan menutupi biaya pembelian bahan baku air mineral perusahaan yang dikarenakan ketika perusahaan belum mencapai target penjualan lalu perusahaan memakai gaji karyawan untuk memutar modal yang mengakibatkan penundaan pembayaran gaji, adanya pembayaran gaji yang bertepatan dengan hari libur, ketika direktur atau atasan sedang keluar kota atau sulit ditemui di karenakan direktur harus meninjau ulang slip gaji.

Maka dari itu para karyawan hanya bisa sabar menunggu, dan ikhlas jika gaji tersebut dibayarkan tidak pada tepat waktunya, walaupun nominalnya tetap sama namun keterlambatan gaji pada karyawan di perusahaan apapun sangat tidak di anjurkan walaupun memiliki faktor-faktor pendukungnya, terlebih lagi jika hal tersebut dilakukan secara terus menerus.

## B. **Pembayaran gaji pada pegawai** **PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih Winro menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah**

Permasalahan antara karyawan dan pemilik perusahaan ataupun ataupun dividi lainnya tidak bisa dihindari dan kemungkinan besar terjadi di suatu perusahaan, karena beberapa pihak memiliki kepentingan masing-masing dalam proses hubungan kerja. Pihak pemilik perusahaan memiliki kepentingan proses memperoleh tambahan persediaan modal yang digunakan dalam proses produksi dari hasil keuntungan tanpa menghiraukan pihak lain seperti pihak karyawan.

Pihak karyawan juga memiliki kepentingan untuk mendapatkan hak-haknya secara penuh yang berupa upah dari hasil melakukan kewajiban dalam pekerjaan. Maka dari itu, perselisihan antara kedua belah pihak tidak bisa dihindarkan. Dalam hal in, jika di pandang dalam agama islam maka hal mengulurkan waktu untuk membayarkan gaji kepada karyawan sangatlah tidak di anjurkan. Setelah dilakukan wawancara dengan para karyawan di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa, diperoleh data dan data tersebut dianalisis kemudian disajikan untuk menjelaskan mengenai prinsip penerapan nilai keislaman terhadap sistem pelaksanaan pembayaran gaji karyawan di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa.

Berikut ini hasil kesimpulan wawancara yang telah dilakukan tentang pelaksanaan pembayaran gaji karyawan PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa, maka ada hal beberapa hal yang bertentangan jika ditinjau dari Ekonomi Islam, beberapa prinsip pelaksanaan gaji dalam Islam dintaranya :

Adil

Adil dalam pembahasan prinsip hukum ekonomi syariah ini dibagi menjadi 2 yaitu :

* + - 1. Adil bermakna jelas dan transparan[[81]](#footnote-81)

Pada akad *ijarah* di di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa sudah melakukan akad yang jelas dimana pengusaha dan karyawan telah melakukan akad yang sama-sama diketahui besaran jumlah gaji yang diterima karyawan dan apa saja pkerjaan yang akan dilakukan karyawan.

* + - 1. Adil bermakna proposional [[82]](#footnote-82)

Dalam pembahasan adil bermakna proposional yaitu saling menghargai antara tenaga karyawan dan gaji yang di beri pengusaha kepada karyawan. Pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa telah menerapkan prinsip ini karena gaji yang diterima karyawan sama dengan perjanjian yang sebelumnya telah disepakati kedua belah pihak.

* 1. Upah menurut ketetapan waktu pembayaran upah

Sistem pembayara gaji di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa, termasuk kurang menerapkan ketetapan waktu pembayaran dengan tepat waktu. Hal ini dikarenakan adanya keterlambatan gaji. Meskipun karyawan banyak sudah mengeluhkan hal tersebut namun sudah menjadi rutinitas yang tidak dapat diubah jika adanya keterlambata gaji tersebut. Maka dimana dilihat dari pendapat karyawan yang mengalami hal tersebut merasa dirugikan waktu penerimaan gajinya, di tambah ada karyawan di bagian divisi lain menerima bayaran tepat waktu namun pada kenyataannya di lapangan karyawan tersebut tidak bekerja dengan baik.

Hal ini telah diatur pada Al-qur’an tentang keadilan. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Maidah :8 yang berbunyi: [[83]](#footnote-83)

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّٰمِينَ لِلَّهِ شُهَدَآءَ بِٱلۡقِسۡطِۖ وَلَا يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنََانُ قَوۡمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعۡدِلُواْۚ ٱعۡدِلُواْ هُوَ أَقۡرَبُ لِلتَّقۡوَىٰۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ

Artinya :

*“ Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan*.” (Q.S. Al-Maidah :8).

Berdasarkan ayat di atas sudah jelas diterangkan bahwa prinsip adil termasuk dalalm nilai tauhid. Dalam ajaran Islam menyuruh umatnya untuk senantiasa bersikpak adil dalam setiap hal, baik adil terhadap masalah syariah, aqidah, mapun akhlak sebagai tanda bahwa kita sebagai manusia masih mempunyai iman untuk mencapai surganya Allah Swt. Maka dalam pandangan hukum ekonomi syariah prinsip adil ini belum dipenuhi.

Sebagimana sabda Rasulullah Saw. “Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُه

*“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya*.” [[84]](#footnote-84)

Hadits tersebut di atas menjelaskan bahwa seseorang tidak boleh menunda hak seseorang atas gajinya dan harus segera diberikan. Senada dengan itu, penundaan pembayaran gaji atau upah karyawan juga tidak tepat karena hal tersebut merupakan penyimpangan. Maka atasan harus segera melepaskan hak karyawan sesuai prosedur yang ada.

1. Layak

Kata layak dalam agama Islam dapat berarti gaji yang diberikan harus mencukupi kebutuhan sandang, pangan, papan, serta mominalnya tidak terlalu jauh dari pasaran.[[85]](#footnote-85) Prinsip layak ini harus diterapkan pada hukum ekonomi syariah dalam agar memudahkan bagi kaum muslim atau perusahaan muslm yang menerapkan penggajian karyawan di perusahaan tersebut.

Perusahaan di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa sudah menerapkan prinsip layak, dimana selain gaji yang diterima maka ada juga jaminan Kesehatan BPJS para pegawai, THR (Tunjangan Hari Raya) yang membuat para pegawai merasakan pemberian tersebut sudah layak dan di anggap memenuhi. Hal tersebut di dasarkan dari hadist sebagai berikut :

يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ مَنْ سَبَّ الرِّجَالَ سَبُّوا أَبَاهُ وَأُمَّهُ قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمْ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَأَلْبِسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya :

“"*Aku pernah melihat Abu Żarr -raḍiyallāhu 'anhu- mengenakan pakaian yang sama dengan pelayannya. Lantas aku menanyakan hal itu kepadanya, ia pun menyebutkan bahwa dirinya pernah mencaci seorang lelaki di zaman Rasulullah -ṣallallāhu ‘alaihi wa sallam- dengan mencela ibunya. Nabi Muhammad -ṣallallāhu ‘alaihi wa sallam- bersabda* *Wahai Abu Dzar, sungguh dalam dirimu masih terdapat sifat Jahiliyah, mereka semua adalah saudara-saudaramu yang dijadikan Allah tunduk di bawah kekuasaanmu. Oleh karena itu, berilah mereka makan sebagaimana yang kamu makan, berilah mereka pakaian sebagaimana pakaian yang kamu kenakan, dan janganlah kamu membebani mereka di luar kemampuannya. Jika kamu memberikan beban kepada mereka, maka bantulah mereka."* (Hadits Muslim Nomor 3139).[[86]](#footnote-86)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keterlambatan pembayaran gaji karyawan menyebabkan rasa ketidakadilan yang terjadi pada karyawan di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa. Dimana selain 3 divisi KHL (Kerja Harian Lepas), teknisi, dan WTP (*Water Treatment Plant*) tidak mengalami keterlambatan gaji, maka pemilik perusahaan secara tidak langsung menjauhi landasan pembayaran gaji yang tertuang dalam hukum ekonomi syariah yang sudah jelas dikatakan dalam sebuah Al-Qur’an bahwa berlakulah adil maka akan mendekatkanmu pada takwa dan sebuah hadist yang mengatakan bahwa bayarlah upah sebelum keringatnya mengering.

# **BAB V**

# **PENUTUP**

## A. Kesimpulan

1. Keterlambatan pembayaran gaji ini hanya terjadi pada 3 divisi yaitu divisi WTP (*Water Treatment Plant*), Teknisi, dan KHL (Karyawan Harian Lepas). Biasanya pada WTP dan Teknisi mengalami keterlambatan gaji 3-5 hari kerja sedangkan KHL mengalami keterlambatan gaji sekitar 3-7 hari kerja. Faktor Faktor yang menyebabkan keterlambatan pembayaran gaji pada pegawai PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih di antaranya adalah di karenakan untuk menutupi biaya pembiayaan bahan baku perusahaan, ketika perusahaan belum mencapai target penjualan lalu perusahaan memakai gaji karyawan untuk memutar modal dan juga adanya kenaikan bahan baku perusahaan dan adanya pembayaran gaji yang bertepatan pada hari libur atau letika direktur sedang adanya pekerjaan diluar kota untuk perihal peninjauan slip gaji.

2. Keterlambatan pembayaran gaji pada pegawai PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah termasuk akad *ijarah* yang dimana menggunakan jasa (tenaga) dan memberikan upah/gaji, keterlambatan pembayaran gaji karyawan menyebabkan ketidak adilan yang terjadi sedangkan ketidak adilan dalam pembayaran gaji menurut syariah itu dilarang, Maka akad tersebut tidak di penuhi di karenakan penggajian karyawan adalah akad anatara karyawan dengan pemilik perusahaan yang seharusnya tidak ada hubungannnya dengan faktor-faktor yang telah disebutkan. Pemilik perusahaan secara tidak langsung menjauhi landasan pembayaran gaji yang tertuang dalam hukum ekonomi syariah yang sudah jelas dikatakan dalam sebuah Al-Qur’an bahwa berlakulah adil maka akan mendekatkanmu pada takwa dan sebuah hadist yang mengatakan bahwa bayarlah upah sebelum keringatnya mengering.

## Saran

* + - 1. Bagi pemilik perusahaan PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro Kota Prabumulih yang diberikan kewajiban membayar gaji karyawan sebaiknya membayar gaji para karyawannya dengan tepat waktu agar menciptakan keadilan di dalamnya.
      2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan tulisan ini menjadi referensi tentang permasalahan hukum ekonomi syariah terutama menyangkut praktik penggajian.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Al-Qur’an**

Al-Qur’an dan terjemahannya

1. **Al-Hadist**

Hadits Muslim Nomor 3139

Abd, Sunah Ibnu Majah, (Kairo: Darul Hadis, 1998),500

HR. Abu Daud no. 3628, An Nasa-i no. 4689, Ibnu Majah no. 2427, hasan

1. **Buku**

Achmad Sudiro, Manajemen Suber Daya Manusia,Jakarta Timur: Sinar Grafika Offset,2022,78-79.

Ade Rizqi Aulina,Dkk , *Perlindungan Hukum Terhadap Sistem Pembayaran Transaksi Elektronik Lintas Batas Negara*, Jawa Tengah : PT.Nasya Expanding Management,2022, 32.

Ahamad Syakir, Mukhtasar Tafsir Ibnu Katsir, Jakarta Darussunnah,2014, 20.

Ahmad , *Asas- Asas Hukum Muamalah,* Yogyakarta: U III Press, 2000, Hal.7.

Ahmad ifham sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2013),874.

Alfiandri, Dhani Akbar, Khairul Ikhsan, *Collaborative governance suatu konsep penguatan kelembagaan dalam dunia investasi*, (Riau : UMRAH Press, 2019),233.

Amiruddin Dan Zainal Asikin, 2010, *Pengantar Metode Penelitian Hukum,* Rajawali Pers, Jakarta, 82-86.

Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah ddi Lembaga keuangan dan bisnis kontemporer*, Jakarta Timur : Kencana, 2019,116.

Anis Nur Hadiroh,*Pemberian Upah Pekerja / Buruh yang adil dan layak prespektif hukum positif dan hukum islam. Guepedia,2020,67.* Diakses 27 februari 2023, google book.

Ari Prasetyo Dkk, *Filsafat Ekonomi Islam Menjawab Tantangan Peradaban*, Sidoarjo:Zifatama Jawara,2021,223. Diakses 20 april 2023. Google book.

Arifatunnisa, *Manajemen Pengupahan Karyawan Perspektif Ekonomi Islam,* Skripsi Stain Purwokerto, 2016, Hal.26.

Arif Rhaman, Complete Creer Guide baca, tentukan pilihan, & segera raih suksesmu. Jakarta Selatan: Media Pustaka,2013, 89. Diakses 5 Maret, google book.

Burdatun Nisa, *Perilaku Pebisni Islam Menurut Fikih Muamalah*, Palembang : Bening Media Publishing,2021,22.

Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta : Deepublish, 2019,29-30.

Ebta Setiawan, Kamus Besar Bahasa Indonesia online, Pengembangan dan Pembinaan Bahasa (Pusat Bahasa),2013.

Idri, Hadits Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi, Jakarta: Kencana, 2015, 2.

Hafiz Muftisani , *Fiqih Keseharian Hukum menunda gaji pekerja hingga hukum kebiri* , (Intera ,2021) 6. Diakses 27 maret 2023. google book.

Hasbiyallah*, Fikih untuk kelas XI Madrasah Tsanawiyah*, Jakarta : Grafindo Media Pratama,2012), 71. Diakses 1 juli 2023, google book.

Heri Junaidi, *Metode Penelitian Temu Kenali*, Palembang, Rafah Press, 2019, 52, diakses 27 maret 2023, google book.

Hikmah Dwi Astuti, Dkk, *Pengantar Akuntansi,* Sumatera Barat : LPP Balai Insan Cendikia 2023, 124. Diakses 27 februari 2023, google book.

Idri, *Hadits Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Kencana, 2015), 2.

Indra M, *Mengenal Perkembangan Transaksi Non Tunai di Indonesia sampai 2019* Tempo Publishing, 2019 ,58.

John Suprihanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta : Gadjah Mada University Press,2021, 163.

Joendi, Efendi, *Metode Penelitian Hukum*, Depok, Prenada Media Group, 2018, 3

Khairul Azan DKK, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan* , Riau :2021 , 176-179. Diakses 2 maret 2023, google book.

M Tholib, *Pedoman Wiraswasta dan Manajemen Islam,*Solo: Pustaka Mnatiq, 1993, 155.

Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Gaji dan Upah Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2013,243.

Markeling,dkk, *Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Oleh Pt Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* tahun 2003), 3.

Muhammad Sadi Is, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta : Kencana,2020), 208.

Nurul Etika, *Posisi Yuridis Honorarium Advokat Terdakwa Korupsi*, (A-Empat:2015),24. Diakses 4 juli 2023, Google book.

Peraturan pemerintah republik indonesia nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan.

Putri Sawwal, *Jangan mengeluh, jadilah Tangguh*, Jakarta Selatan : Laksana,2017,33. Diakses 20 april 2023. google book.

Sabiq, Fikih As-Sunah Jilid III, Beirut: Dar Al-Fikr, 1983.

Senja Nilasari, *Panduan praktis penyusunan sistem penggajian & benefit*, Jakarta : Raih Asa Sukses,2016,33.

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2012, 62.

Sukiyat, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Surabaya: Jakad Media Publishing, 2019, 24

Syaikh , dkk, *Fikih Empat Mazhab Jilid 4* Jakarta: Pustaka Al- Kautsar, 2015, 176.

Taufik Hidayat, *PaypPal untuk Transaksi dan Bisnis Online,* Jakarta : PT Elex Media Komputindo,2014,1.

Undang - Undang No 13, *Tentang Ketenaga Kerjaan*, Tahun 2003.

**Data dari Website**

Google Map

<https://www.google.com/maps/place/PT.+Indotirta+Sriwijaya+Perkasa+%5BWinRo%5D/@3.4062233,104.2593353,17.38z/data=!4m6!3m5!1s0x2e3a336984e40223:0x7aa619018beb8b9!8m2!3d3.406508!4d104.2606779!16s%2Fg%2F11f3t_8h24?entry=ttu>

S Nuraini Safitri, Apa Perbedaan UMR dan UMK?, (Jakarta Utara : PT.Mitra Andalan Sistem),

<https://www.mas-software.com/blog/apa-perbedaan-umr-dan-umk-simak-selengkapnya-disini>

Yulia, *Pengaruh Kedisiplinan dan Isentif terhadap Kinerja Karyawan pada PO Nusantara Kudus*, Jurnal Universitas Muria Kudus, 2015. Prosiding Seminar Nasional Kebangkitan Teknologi

1. **Jurnal dan Skripsi**

**Jurnal**

Agung dkk, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah pada UD Darma Kreasi Jaya*, Jurnal Universitas Pendidikan Ghanesa Singa raja, 2018, 2. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jatayu/article/view/28770

Jeli, dkk, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat*, Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, 2017, 17. https://ejournal.uinib.ac.id/febi/index.php/almasraf/article/view/88

Lewis, T.M.and Atherley, B. A. (“*Analysis of Construction Delays”The Organisation and Management of Construction: Managing the Construction Project and Managing Risk*, jurnal Vol 2,2016),75.

Yohanes Andreyanto Prabowo, *Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh Di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta*, Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta Fakultas Hukum, 2015. Diakses 20 maret 2023, http://e-journal.uajy.ac.id/7995/

Retna Gumanti, Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau Dari KUHPerdata), VOL 05, NO 01, 2012 ,Gumanti, 4. diakses 25 februari 2023, https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JPI/article/view/900

**Skripsi**

Faria Ummi Kulsum, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penundaan Pembayaran Upah Buruh (Studi Kasus CV.Bangkit Jaya Desa Windunegara Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas*. Jurusan Hukum Ekonomi Syari’ah Fakultas Syari’ah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto,2018.

Khafidh Irfan Fauzi, *Analisis Etika Bisnis Islam Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Buruh Di Warung Makan Ayam Goreng Mbah Rejo Ponorogo*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021.

1. **Hasil Wawancara**

Hasil wawancara Andi, Arif,Imam selaku pegawai di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa

Hasil wawancara Andi selaku karyawan WTP, 10 april 2023.

Hasil wawancara Dani selaku karyawan KHL, 10april 2023.

Hasil wawancara imam selaku karyawan KHL, 10 april 2023

Hasil Wawancara Imam selaku KHL (Karyawan Harian Lepas), Restu selaku karyawan teknisi, Andi selaku WTP, tanggal 20 April 2023.

Hasil wawancara Restu selaku karyawan Teknisi, 10 april 2023

Prolog PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa

Sumber : gambar PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro

Wawancara Febby Fitria Sari selaku personalia General Affaair 28 april

DOKUMENTASI







**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Muhammad Ridho Kurnia Romadhan HS

Tempat/Tanggal Lahir : Prabumulih, 18-11-2001

Hobi : Main Gitar

Alamat Tinggal : JL.Padat Karya BLOK G.1 Perum CPI RT007/RW001 Gunung Ibul Prabumulih Timur

Nama Ayah : Samiri HS

Nama Ibu : Rosdianah

Nomor HP : 089624863901

Pendidikan : - SDN 09 PRABUMULIH

- SMPN 04 PRABUMULIH

- SMAN 06 PRABUMULIH

Pengalaman Organisasi : - PRAMUKA SMAN 06 PRABUMULIH

- LKS KOTA PRABUMULIH

- PENCAK SILAT KOTA PRABUMULIH

1. Ahmad , *Asas- Asas Hukum Muamalah,* (Yogyakarta: U III Press, 2000), 2016,7. [↑](#footnote-ref-1)
2. Agung Setiawan,“Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah”, Jurnal Univ Pendidikan Ghanesa Singa raja (JIH), Vol.2. No.1 Tahun 2019, 2 Website: https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jatayu/article/view/28770 [↑](#footnote-ref-2)
3. Sabiq, *Fikih As-Sunah Jilid II*I, (Beirut: Dar Al-Fikr, 1983) [↑](#footnote-ref-3)
4. Ratna Yulia Wijayanti*. Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*, Bandung: Sinar Baru 2018, 153. [↑](#footnote-ref-4)
5. Arifatunnisa, *Manajemen Pengupahan Karyawan Perspektif Ekonomi Islam,* Skripsi Stain Purwokerto, 2016, 26. [↑](#footnote-ref-5)
6. M Tholib, *Pedoman Wiraswasta dan Manajemen Islam* (Solo: Pustaka Mnatiq, 1993), 2020,155. [↑](#footnote-ref-6)
7. Syaikh , dkk, *Fikih Empat Mazhab Jilid 4* (Jakarta: Pustaka Al- Kautsar, 2015), 176. [↑](#footnote-ref-7)
8. Abd, *Sunah Ibnu Maja*h, (Kairo: Darul Hadis, 1998),500. [↑](#footnote-ref-8)
9. Markeling,dkk, *Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Oleh Pt Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* tahun 2003), 3. [↑](#footnote-ref-9)
10. Jeli Nata Lias. “Kinerja Kerja Karyawan pada bank Perkreditan”, Ilmu Ekonomi Riau, 2017, 17. Website: https://ejournal.uinib.ac.id/febi/index.php/almasraf/article/view/88 [↑](#footnote-ref-10)
11. Anang Sutono, Jacob Ganef Pah, dan Mega Aldora , *Digital Maturity Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Theme Park* , (Bandung : Pusat pengabdian dan Pendidikan masyarakat,2021), 225. [↑](#footnote-ref-11)
12. Idri, Hadits Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi, (Jakarta: Kencana, 2015), 2 [↑](#footnote-ref-12)
13. Lewis, T.M.and Atherley, B. A. “Analysis of Construction Delays”The Organisation and Management of Construction: Managing the Construction Project and Managing Risk”, (Vol 2, 2016), 75. [↑](#footnote-ref-13)
14. Yohanes Andreyanto Prabowo*, Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh Di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta*, Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta Fakultas Hukum, 2015. http://e-journal.uajy.ac.id/7995/ [↑](#footnote-ref-14)
15. Khafidh Irfan Fauzi, *Analisis Etika Bisnis Islam Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Buruh Di Warung Makan Ayam Goreng Mbah Rejo Ponorogo*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021. [↑](#footnote-ref-15)
16. Faria Ummi Kulsum, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penundaan Pembayaran Upah Buruh (Studi Kasus CV.Bangkit Jaya Desa Windunegara Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas. Jurusan Hukum Ekonomi Syari’ah Fakultas Syari’ah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto,2018. [↑](#footnote-ref-16)
17. Joendi, Efendi, *Metode Penelitian Hukum,* (Depok, Prenada Media Group, 2018), 3 [↑](#footnote-ref-17)
18. Heri Junaidi, *Metode Penelitian Temu Kenali,* (Palembang, Rafah Press, 2019), 52 [↑](#footnote-ref-18)
19. Sukiyat, *Pedoman Penulisan Skripsi,* (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2019), 24 [↑](#footnote-ref-19)
20. Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 62. [↑](#footnote-ref-20)
21. Alfiandri, Dhani Akbar, Khairul Ikhsan, *Collaborative governance suatu konsep penguatan kelembagaan dalam dunia investasi*, (Riau : UMRAH Press, 2019),233. [↑](#footnote-ref-21)
22. Amiruddin Dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 82. [↑](#footnote-ref-22)
23. Amiruddin Dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali pers,2013),84. [↑](#footnote-ref-23)
24. Amiruddin Dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013),86. [↑](#footnote-ref-24)
25. Salim, *Hukum Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), 12. [↑](#footnote-ref-25)
26. R. subekti dan R. Tijtrosudibio, *Terjemahan KUH Perdata*, (Jakarta: Pradnya Paramita,2014) [↑](#footnote-ref-26)
27. Ahmadi Miru, dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW ,* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016) [↑](#footnote-ref-27)
28. Retna Gumanti, Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau Dari KUHPerdata), VOL 05, NO 01, 2012 ,Gumanti, 4.diakses 25 februari 2023, https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JPI/article/view/900 [↑](#footnote-ref-28)
29. Mariam Darus Badrulzaman dkk, *Komplikasi Hukum Perikatan*, (Bandung, 2015), [↑](#footnote-ref-29)
30. Syahmin*, Hukum Perjanjian Internasional*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2016), 2. [↑](#footnote-ref-30)
31. Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta : Liberty, 2017), 7. [↑](#footnote-ref-31)
32. Purwahid Patrik, “ *Pembahasan Perkembangan Hukum Perjanjian , Seminar Nasional Asosiasi Pengajar Hukum/ Dagang*” (Makalah, : Fakultas Hukum UGM, 2013), [↑](#footnote-ref-32)
33. Andri Soemitra, Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah ddi lembagakeuangan dan bisnis kontemporer (Jakarta Rimur : Kencana,2019),116. [↑](#footnote-ref-33)
34. Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*,(Jakarta: Kencana, 2012), 71. [↑](#footnote-ref-34)
35. Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*,(Bandung: Pustaka Setia, 2001), 43. [↑](#footnote-ref-35)
36. Rachmat Syafei, Fiqh Muamalah,43. [↑](#footnote-ref-36)
37. Rachmat Syafei, Fiqh Muamalah,43. [↑](#footnote-ref-37)
38. Putri Sawwal, Jangan mengeluh, jadilah Tangguh, (33 [↑](#footnote-ref-38)
39. Ari Prasetyo Dkk, *Filsafat Ekonomi Islam Menjawab Tantangan Peradaban*, (Sidoarjo:Zifatama Jawara,2021),223. Diakses 20 april 2023. Google book. [↑](#footnote-ref-39)
40. Al-Quran dan terjemahannya Surah Al-Qashas ayat 26 [↑](#footnote-ref-40)
41. Ahamad Syakir, Mukhtasar Tafsir Ibnu Katsir, (Jakarta Darussunnah,2014) 20. [↑](#footnote-ref-41)
42. Anis Nur Hadiroh,*Pemberian Upah Pekerja / Buruh yang adil dan layak prespektif hukum positif dan hukum islam. Guepedia,2020,67.* Diakses 27 februari 2023google book. [↑](#footnote-ref-42)
43. Al-Qur’an dan terjemahannya surat Az-Zukhruf ayat 32 [↑](#footnote-ref-43)
44. Burdatun Nisa, *Perilaku Pebisni Islam Menurut Fikih Muamalah*, (Palembang : Bening Media Publishing,2021),22. [↑](#footnote-ref-44)
45. HR. Abu Daud no. 3628, An Nasa-i no. 4689, Ibnu Majah no. 2427, hasan [↑](#footnote-ref-45)
46. Hafiz Muftisani , *Fiqih Keseharian Hukum menunda gaji pekerja hingga hukum kebiri* , (Intera ,2021) 6. Diakses 27 maret 2023. google book. [↑](#footnote-ref-46)
47. Hadits Muslim Nomor 3139 [↑](#footnote-ref-47)
48. Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2015), 46. [↑](#footnote-ref-48)
49. Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah,* 99. [↑](#footnote-ref-49)
50. Ebta Setiawan, Kamus Besar Bahasa Indonesia online, Pengembangan dan Pembinaan Bahasa (Pusat Bahasa),2013. [↑](#footnote-ref-50)
51. Ahmad ifham sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2013),874. [↑](#footnote-ref-51)
52. Muhammad Sadi Is, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Jakarta : Kencana,2020), 208. [↑](#footnote-ref-52)
53. Hikmah Dwi Astuti, Dkk, *Pengantar Akuntansi* (Sumatera Barat : LPP Balai Insan Cendikia) 2023, 124. Diakses 27 februari 2023 Google book. [↑](#footnote-ref-53)
54. Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Gaji dan Upah Manusia*, (Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2013),243. [↑](#footnote-ref-54)
55. Khairul Azan DKK, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan* , (Riau :2021) , 176-179. Diakses 2 maret 2023, google book. [↑](#footnote-ref-55)
56. Khairul Azan DKK, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan*,177-179. [↑](#footnote-ref-56)
57. Ade Rizqi Aulina,Dkk , *Perlindungan Hukum Terhadap Sistem Pembayaran Transaksi Elektronik Lintas Batas Negara*, 32 (Jawa Tengah : PT.Nasya Expanding Management,2022) 32 [↑](#footnote-ref-57)
58. Taufik Hidayat, PaypPal untuk Transaksi dan Bisnis Online, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo,2014),1. [↑](#footnote-ref-58)
59. Indra M, *Mengenal Perkembangan Transaksi Non Tunai di Indonesia sampai 2019* (Tempo Publishing, 2019) ,58. [↑](#footnote-ref-59)
60. Arif Rhaman, *Complete Creer Guide baca, tentukan pilihan, & segera raih suksesmu*. (Jakarta Selatan: Media Pustaka,2013), 89. Diakses 5 Maret, google book. [↑](#footnote-ref-60)
61. Senja Nilasari, Panduan praktis penyusunan sistem penggajian & benefit, (Jakarta : Raih Asa Sukses,2016),33. [↑](#footnote-ref-61)
62. Dalinama Telaumbanua, Hukum Ketenagakerjaan, (Yogyakarta : Deepublish, 2019),29. [↑](#footnote-ref-62)
63. Dalinama Telaumbanua, Hukum Ketenagakerjaan, (Yogyakarta : Deepublish, 2019),30. [↑](#footnote-ref-63)
64. Achmad Sudiro, Manajemen sumber daya manusia, (Jakarta Timur : Grafika Offset,2022),78. [↑](#footnote-ref-64)
65. John Suprihanto, Manajemen Sumber Daya Manusia, ( Yogyakarta : Gadjah Mada University Press,2021), 163. [↑](#footnote-ref-65)
66. Peraturan pemerintah republik indonesia nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan [↑](#footnote-ref-66)
67. S Nuraini Safitri, Apa Perbedaan UMR dan UMK?, (Jakarta Utara : PT.Mitra Andalan Sistem), https://www.mas-software.com/blog/apa-perbedaan-umr-dan-umk-simak-selengkapnya-disini. [↑](#footnote-ref-67)
68. Prolog PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa [↑](#footnote-ref-68)
69. Sumber : gambar PT.Indotirta Sriwijaya Perkasa Winro [↑](#footnote-ref-69)
70. Wawancara Febby Fitria Sari selaku personalia General Affaair 28 april [↑](#footnote-ref-70)
71. <https://www.google.com/maps/place/PT.+Indotirta+Sriwijaya+Perkasa+%5BWinRo%5D/@3.4062233,104.2593353,17.38z/data=!4m6!3m5!1s0x2e3a336984e40223:0x7aa619018beb8b9!8m2!3d-3.406508!4d104.2606779!16s%2Fg%2F11f3t_8h24?entry=ttu> , google map. [↑](#footnote-ref-71)
72. Wawancara Febby Fitria Sari selaku personalia General Affaair 28 april [↑](#footnote-ref-72)
73. Nurul Etika, *Posisi Yuridis Honorarium Advokat Terdakwa Korupsi*, (A-Empat:2015),24. Diakses4 juli 2023, Google book. [↑](#footnote-ref-73)
74. Hasil wawancara Andi, Arif,Imam selaku pegawai di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa [↑](#footnote-ref-74)
75. Hasil Wawancara Imam selaku KHL (Karyawan Harian Lepas), Restu selaku karyawan teknisi, Andi selaku WTP, tanggal 20 April 2023. [↑](#footnote-ref-75)
76. Hasil wawancara imam selaku karyawan KHL, 10 april 2023 [↑](#footnote-ref-76)
77. Hasil wawancara Restu selaku karyawan Teknisi, 10 april 2023 [↑](#footnote-ref-77)
78. Hasil wawancara Andi selaku karyawan WTP, 10 april 2023. [↑](#footnote-ref-78)
79. Hasil wawancara Dani selaku karyawan KHL, 10april 2023. [↑](#footnote-ref-79)
80. Hasil wawancara febby fitria sari selaku personalia general affair. [↑](#footnote-ref-80)
81. Hasil wawancara Restu selaku karyawan Teknisi, 10 april 2023 [↑](#footnote-ref-81)
82. Hasil wawancara imam selaku karyawan KHL, 10 april 2023 [↑](#footnote-ref-82)
83. Al-Qur’an dan terjemahannya. Surat Al-Maidah ayat 8 [↑](#footnote-ref-83)
84. Abd, Sunah Ibnu Majah, (Kairo: Darul Hadis, 1998),500. [↑](#footnote-ref-84)
85. Hasbiyallah, Fikih untuk kelas XI Madrasah Tsanawiyah, (Jakarta : Grafindo Media Pratama,2012), 71. Diakses 1 juli 2023, google book. [↑](#footnote-ref-85)
86. Hadits Muslim Nomor 3139 [↑](#footnote-ref-86)