

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP
KETIDAKSESUAIAN KONTRAK JAM KERJA PADA
KARYAWAN TOKO SEMBAKO
(Studi Kasus Di Toko Sembako RHY Purbalingga)**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Syariah UIN Syarifudin Zuhri Purwokerto untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H.)**

Oleh :

**FENI RISNAWATI
NIM. 1917301015**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya :

Nama : Feni Risnawati

NIM : 1917301015

Jenjang : S-1

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Program Studi : Syariah

Fakultas : Syariah UIN Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Menyatakan bahwa naskah skripsi yang berjudul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Ketidaksesuaian Kontrak Jam Kerja Pada Karyawan Toko Sembako (Studi Kasus Di Toko Sembako Rhy Purbalingga)”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan dibuatkan orang lain, bukan saduran, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 25 Maret 2025

Saya yang menyatakan,



Feni Risnawati

NIM. 1917301015

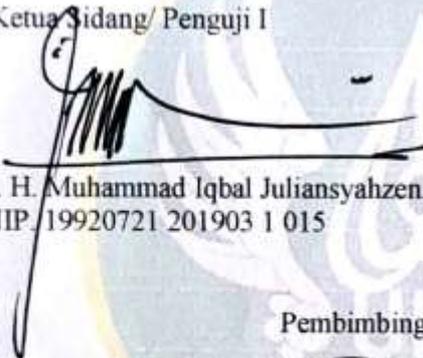
PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

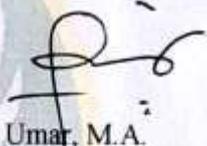
Tinjauan Hukum Islam Terhadap Ketidaksesuaian Kontrak Jam Kerja Pada Karyawan Toko Sembako (Studi Kasus Di Toko Sembako RHY Purbalingga)

Yang disusun oleh **Feni Risnawati (NIM. 1917301015)** Program Studi **Hukum Ekonomi Syariah**, Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada tanggal **14 April 2025** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/ Penguji I


Dr. H. Muhammad Iqbal Juliansyahzen, M.H.
NIP. 19920721 201903 1 015

Sekretaris Sidang/ Penguji II

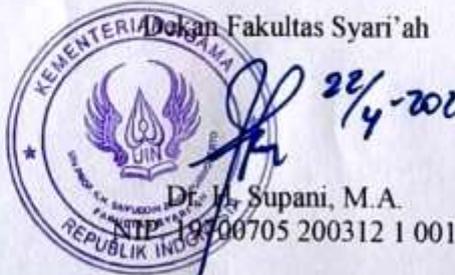

M. Toha Umar, M.A.
NIP. 19700604 202321 1 004

Pembimbing/ Penguji III


Dr. Marwadi, M.Ag.
NIP. 19751224 200501 1 001

Purwokerto, 21 April 2025

Dekan Fakultas Syari'ah


Dr. M. Supani, M.A.
NIP. 19700705 200312 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 25 Maret 2025

Hal : Pengajuan Munaqasyah Skripsi Sdr Feni Risnawati
Lampiran : 4 Eksemplar

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah UIN Saizu Purwokerto
di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa :

Nama : Feni Risnawati
NIM : 1917301015
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Ketidaksesuaian
Kontrak Jam Kerja Pada Karyawan Toko Sembako (Studi
Kasus Di Toko Sembako Rhy Purbalingga)

sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Syariah UIN Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqasyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H).

Demikian, atas perhatian Bapak, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Purwokerto, 25 Maret 2025

Pembimbing,



Dr. Marwadi, M.Ag.

NIP. 19751224 200501 1 001

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP KETIDAKSESUAIAN
KONTRAK JAM KERJA PADA KARYAWAN TOKO SEMBAKO
(Studi Kasus Di Toko Sembako Rhy Purbalingga)**

ABSTRAK

Feni Risnawati

NIM. 1917301015

**Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah
Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

Toko Sembako Rhy merupakan salah satu yang berada di Purbalingga yang terletak di Desa Bedagas Kecamatan Pengadegan Kabupaten Purbalingga. Toko Sembako Rhy ini bergerak di bidang penjualan produk bahan pokok yang sangat diminati banyak orang. Pada praktiknya Toko Sembako Rhy ini dijadikan sebagai objek upah-mengupah oleh pemilik usaha dengan para pekerja yang sebagaian besar sudah berkeluarga. Di Toko Sembako Rhy Purbalingga, para karyawan sering kerja lebih dari jam yang sudah disepakati, terutama saat pasaran atau bongkar stok. Meskipun mereka bekerja lebih lama dari jam kerja normal, mereka tidak mendapatkan uang lembur. Masalahnya, tambahan jam kerja ini tidak dihitung sebagai lembur, sehingga karyawan tidak mendapatkan upah tambahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem kerja pada karyawan serta untuk mengetahui sistem pengupahan dalam perspektif hukum islam.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan yuridis empiris. Dalam pengumpulan data dilakukan pengolahan data yang bersumber dari lapangan yaitu pemilik usaha dan para pekerja. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan karyawan toko dan pemilik toko, serta melalui observasi langsung di tempat kerja. Dengan pendekatan ini, penelitian ini dapat memberikan gambaran nyata tentang bagaimana sistem kerja di toko berjalan dan bagaimana perlakuan terhadap karyawan terkait jam kerja tambahan. Metode analisis data dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja di Toko Sembako Rhy sering kali melebihi batas yang ditentukan, di mana karyawan bekerja lebih dari 8 jam per hari pada saat pasaran atau kulakan. Karyawan diwajibkan bekerja lembur tanpa adanya kesepakatan yang jelas mengenai upah tambahan, yang menyebabkan ketidakpuasan di kalangan pekerja. Dari perspektif hukum Islam, praktik tidak sah karena bertentangan dengan prinsip keadilan dan kesejahteraan pekerja, sebagaimana konsep *Ijārah* yang mengharuskan pemberi

kerja untuk membayar pekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, pemilik toko berkewajiban untuk memberikan upah lembur guna menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, serta menambah semangat para pekerja.

KATA KUNCI: Hukum Islam, Jam Kerja, Toko Sembako Rahayu



MOTTO

Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju.

“Sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 5)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucap *Alḥamdulillāhi Rabbil'ālamīn*, saya sangat bersyukur atas nikmat yang telah Allah berikan, nikmat sehat, nikmat kuat, nikmat selamat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW., yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah hingga zaman yang terang benderang ini. Dengan terselesaikannya skripsi ini, maka saya persembahkan skripsi yang sudah saya buat ini kepada:

1. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Nasikun dan pintu surgaku Ibunda Satem. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, dan mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga anak-anaknya sampai meraih gelar sarjana. Semoga ayah dan ibu sehat selalu, panjang umur dan bahagia selalu.
2. Kepada kakakku tercinta, Wahyu Kuntoro terima kasih sudah mempercayai adik perempuan untuk bersekolah sampai tinggi dan mendukung secara langsung maupun tidak langsung melalui ucapan serta didalam doanya.
3. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengatur waktu, tenaga, pikiran, serta keuangan. Mampu mengendalikan diri sendiri berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri!

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Şa	Ş	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Ze (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
سین	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Şad	Ş	Es (dengan titik di bawah)
صَد	Dad	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Waw	W	W
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan rangkap Karena Syaddah ditulis rangkap

مَوَدَّةً	Ditulis	<i>Mawaddah</i>
سُنِّي	Ditulis	<i>Sunni</i>

C. Ta' Marbutah di akhir kata Bila dimatikan tulis h

وَرَحْمَةً	Ditulis	<i>Warahmah</i>
الْكِتَابِ	Ditulis	Al-Kināyah

Ketentuan ini tidak diberlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap

ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya.

D. Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Ḍamah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

1.	Ḍamah + wawu mati	Ditulis	ū
	لِتَسْكُنُوا	Ditulis	<i>Litaskunū</i>
2.	Fathah + alif	Ditulis	ā
	طَلَّقَ	Ditulis	<i>Ṭalāq</i>
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	ī
	صَرِيحٌ	Ditulis	Ṣarīḥ

F. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قَوْلٌ	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vocal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدْتُ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنْ نَشْكُرَكُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif dan Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>Al-Qurān</i>
الْقِيَاسُ	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>
الْحَلَالِي	Ditulis	<i>Al-Halālī</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah diikuti dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya

الطَّلَاقُ	Ditulis	<i>Aṭ-Ṭalāq</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur marilah kita panjatkan Kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya kepada kita. Tak lupa marilah bersama-sama kita panjatkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Pada kesempatan kali ini, saya sangat bersyukur karena diberikan panjang umur dan diberi kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi yang saya buat ini.

Dalam menyusun skripsi ini, tentunya banyak sekali dukungan, dan pengarahan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan, maka peneliti berterimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto;
2. Dr. H. Supani, S.Ag., M.A., Dekan Fakultas Syari'ah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto;
3. Dr. H. M. Iqbal Juliyansah Zein, S.Sy., M.H, Wakil Dekan I Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto;
4. Dr. Marwadi, M.Ag., Wakil Dekan II Fakultas Syari'ah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi;
5. Dr. Hariyanto, S.H.I., M.Hum., M.Pd., Wakil Dekan III Fakultas Syari'ah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto;
6. M. Wildan Humaidi, S.H.I., M.H., Ketua Jurusan Ilmu-Ilmu Syari'ah, Fakultas Syari'ah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto;
7. Dr. Mokhamad Sukron, Lc., M.Hum, Sekretaris Jurusan Ilmu-Ilmu Syariah, Fakultas Syari'ah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto;
8. Ainul Yaqin, M.Sy., Koordinator Program Studi Hukum Keluarga Islam Fakultas Syari'ah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto;
9. Segenap dosen dan staff administrasi Fakultas Syari'ah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto;
10. Kedua Orangtua saya yang paling saya sayangi yaitu Bapak Nasikun dan Ibu Satem yang selalu mendukung anak-anaknya, serta senantiasa meridhoi setiap langkah penulis selama masa perkuliahan sampai dengan proses penyusunan skripsi ini.
11. Kakak Wahyu Kuntoro A.Md. yang selalu memberi masukan dalam penelitian skripsi ini dan selalu bersabar dalam memberikan arahan.
12. MD, selaku Pemilik Toko Sembako Rhy di Purbalingga yang telah menjadi narasumber dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan mengizinkan dan memberikan informasi yang dibutuhkan.
13. PR, SR, SD dan SLN, selaku Pegawai Toko Sembako Rhy di Purbalingga yang telah menjadi narasumber dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan memberikan informasi yang dibutuhkan.

14. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang memberikan doa, dukungan, dan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Tidak ada yang dapat penulis berikan sebagai tanda terima kasih, melainkan hanya doa semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu harapan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti kekurangan dari skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Purwokerto, 25 Maret 2025



Feni Risnawati
NIM. 1917301015



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Oprasional	8
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Kajian Pustaka	11
F. Sistematika Pembahasan	17
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG IJARAH DAN JAM KERJA	19
A. <i>Ijārah</i>	19
1. Pengertian <i>Ijārah</i>	19
2. Dasar Hukum <i>Ijārah</i>	21
3. Rukun dan Syarat Akad <i>Ijārah</i>	22
4. Macam-Macam <i>Ijārah</i>	26
5. Jenis-Jenis <i>Ijārah</i>	29
6. Berakhirnya <i>Ijārah</i>	32
B. Upah dalam Islam (<i>Ujrah</i>)	35
1. Pengertian Upah dalam Islam	35
2. Ketentuan Upah dalam Islam	37
C. Hukum Islam Tentang Tenaga Kerja	49
1. Tenaga kerja dalam Hukum Islam	49
2. Jam Kerja dalam Hukum Islam	56
D. Pandangan Para Ulama Terhadap Sewa Menyewa (<i>Ijārah</i>)	61

E. Akad <i>Ju'alah</i> h dan <i>'Urf</i> dalam Perspektif Hukum Islam	63
F. Sistem Pengupahan Atau Kontrak Kerja Dalam Hukum Positif.....	64
1. Pengertian Ketenagakerjaan	64
2. Hakikat Dan Perlindungan Hukum Ketenagakerjaa.....	67
BAB III METODE PENELITIAN	71
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	71
B. Sumber Data Penelitian	71
C. Lokasi Penelitian	73
D. Metode Pengumpulan Data	73
E. Metode Analisis Data.....	76
BAB IV ANALISIS KETIDAKSESUAIAN KONTRAK JAM KERJA PADA KARYAWAN TOKO SEMBAKO RHY PERSPEKTIF HUKUM ISLAM.....	79
A. Sistem Kerja Pada Karyawan Toko Sembako Rhy	79
B. Pandangan Hukum Islam Terhadap Ketidaksesuaian Jam Kerja Tiap Pasaran dan Bongkaran Stok Tanpa Dihitung Lembur	91
BAB V PENUTUP	100
A. Kesimpulan.....	100
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan agama yang komprehensif (*rahmatan lil-'ālamīn*) yang mengatur semua aspek kehidupan manusia yang telah disampaikan oleh Rasulullah, Muhammad SAW. Salah satu bidang yang diatur merupakan masalah aturan atau hukum, baik yang berlaku secara individual maupun sosial, atau lebih tepatnya, Islam mengatur kehidupan bermasyarakat. Oleh karenanya, Yusuf Qardhawi mengemukakan bahwa diantara karakteristik hukum Islam adalah komprehensif dan realistis. Islam sebagai agama yang komprehensif, artinya hukum Islam tidak ditetapkan hanya untuk seorang individu tanpa melibatkan keluarga, dan atau hukum Islam tidak ditetapkan hanya untuk satu keluarga tanpa melibatkan masyarakat lain dalam lingkup umat Islam, dan atau hukum Islam tidak ditetapkan hanya untuk satu bangsa tanpa melibatkan bangsa-bangsa lain yang ada di dunia, baik bangsa penganut agama ahlul kitab maupun penyembah berhala. Islam sebagai agama realistis, artinya hukum Islam tidak mengabaikan kenyataan dalam perkara yang dihalalkan dan yang diharamkan, juga tidak mengabaikan realitas dalam peraturan dan hukum yang ditetapkan, baik untuk individu, keluarga, masyarakat, negara maupun umat manusia.¹

¹ Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), hlm.3.

Islam sebagai pedoman hidup manusia tidak hanya mengatur masalah ibadah saja tetapi juga berkaitan dengan kehidupan muamalah baik yang diperbolehkan maupun yang tidak diperbolehkan, termasuk didalamnya aktivitas ekonomi.² Ibadah asalnya tidak boleh dilakukan kecuali berdasarkan apa yang diperintahkan oleh Allah SWT. Adapun muamalah pokok asalnya boleh melakukan apa saja yang dianggap baik dan mengandung kemaslahatan bagi umat manusia, kecuali yang diharamkan oleh Allah SWT. Islam juga memberikan dasar-dasar pokok yang diambil dari Al-Qur'an dan Sunah sebagai landasan hukum perbuatan manusia yang taat kepada-Nya, dengan mengkaji dasar-dasar syariat akan diketahui bahwa ibadah-ibadah yang diwajibkan itu tidak tetap perintahnya kecuali dengan ketetapan syariah. Tatanan hukum yang mengatur tentang hubungan antara hak dan kewajiban manusia dalam hidup bermasyarakat disebut dengan hukum muamalah.³

Selaras dengan pembagian ini, Muhamad Ruwas Qal'ah Ji mengutarakan bahwa muamalah adalah perkara-perkara syariah yang berkaitan dengan perkara-perkara duniawi dengan bahasa lain, muamalah berarti hukum hukum syara' yang mengatur hubungan manusia di dunia.⁴ Dalam kaitan asas hukum muamalah dalam Islam ada yang mengemukakan enam asas, yaitu asas kebebasan, asas persamaan atau kesetaraan, asas keadilan, asas kerelaan, asas kejujuran dan kebenaran, dan asas tertulis. Di

² Sri Ratna Ningsih, "*Jual Beli Orang Buta*", *Skripsi*, (Purwokerto: STAIN Purwokerto 2009), hlm.1.

³ Ahmad Muhammad al-Assal, *Sistem Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam*, terj. Imam Saefudin (Bandung: Pustaka Setia, 1999), hlm.153.

⁴ Rahmat Hidayat, *Pengantar Fikih Muamalah*, (Medan: Cetakan pertama, Maret 2022), hlm.2.

samping itu, terdapat asas utama yang mendasari setiap perbuatan manusia, termasuk perbuatan muamalah, yaitu asas ilahiyah dan asas tauhid.⁵

Dalam Islam seseorang yang menggunakan jasanya maka perlu adanya apresiasi atau upah yang hendak diberikan seperti hal orang yang bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.⁶ Memakai jasa orang lain untuk melakukan sesuatu dalam Islam diistilahkan sebagai *Ijārah* (sewa menyewa) sewa menyewa ini bisa dalam bentuk barang dan jasa. Dalam peribahasa Indonesia seseorang yang memakai jasa orang lain bisa diistilahkan adalah pekerja (atau orang yang bekerja).

Dimana dalam salah satu pasal menjelaskan pekerjaan yang ada di Indonesia rata-rata memiliki jam kerja 9 jam dimana berangkat jam 8 dan pulang jam 4 sore atau jam 5 sore.⁷ Seharusnya pemberlakuan jam kerja dilakukan seperti itu, karena sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Tetapi hal tersebut tidak berlaku terhadap beberapa pekerjaan, salah satunya Toko Sembako Rhy yang ada di daerah Purbalingga, dimana toko tersebut menetapkan jam kerja yang berlebih dengan tanpa adanya upah lembur yang diterima. Hal tersebut terjadi dikarenakan setiap menjelang *pasaran* toko sembako tersebut selalu melakukan tambahan jam kerja guna untuk mengemas gula, terigu dan minyak dalam kemasan kiloan. Sisi lain jam kerja tambahan juga kerap dilakukan apabila setiap ada tambahan stok (*kulakan*) guna membongkar barang tambahan tersebut.

⁵ Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), hlm.13.

⁶ A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis* cet-I (Jakarta : Kencana Prenada Media, 2006), hlm.129.

⁷ Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol.12, No. 1 (April 2021), hlm.70.

Dimana seharusnya karyawan pulang tepat waktu, tetapi karena adanya hal tersebut karyawan dipaksa untuk lembur, dan tidak mendapatkan upah lembur tersebut.

Berdasarkan penuturan dari karyawan Toko Sembako Rhy yang bernama SD, beliau mengatakan bahwa:

“Nggih mba betul saya karyawan Toko Sembako Rhy, saya bekerja di sini sudah hampir 1 tahun dan saya itu berangkat kerja normal seperti orang bekerja pada umumnya berangkat jam 08.00 pulang jam 16.00 sore, namun saya mendapat jam tambahan pada saat pasaran dan ketika bosnya kulakan (produksi barang baru). Jam tambahan itu seselesaiannya, kalo selesai cepet ya pulang cepet dan kalo sampai malam biasanya maksimal jam 20.00 mba, Ya penginya mendapat gaji tambahan tapi nyatanya tidak ada paling cuma dikasih makan sama rokok.”⁸

Pernyataan yang diutarakan SD selaku karyawan Toko Sembako Rhy memang sering mendapatkan jam kerja tambahan diluar kesepakatan saat pertama kali menjalani kontrak kerja. Tuturnya pasaran biasa dilakukan menggunakan hitungan pasaran jawa (Pasar Pahing, Pon, Wage, Kliwon dan Legi). Momen pasaran yang biasa dijalani di toko sembako rhy ini ialah pasar pon, jadi, setiap momen pasaran pahing pak SD dan karyawan yang lain sudah dipastikan untuk lembur (adanya jam tambahan).

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan karyawan lain yang bernama Ibu PR, mengatakan bahwa:

“Nggih mba leres, kulo niki sampun kalih taun dan kulo nglampahi kerja tambahan nggih selama kulo kerja ting mriki, kulo mboten wonten tambahan gaji, paling nggh momen lebaran mb. Kerjane kulo nggh sami kados karyawan lintune Cuma kulo niki fokus ting bagian data stok barang sing sampun telas, rusak, kaldaluarsa lan ndatani laporan penjualan” (“Betul mba, saya sudah 2 tahun bekerja di toko

⁸ Wawancara dengan SD Karyawan Toko Sembako Rhy, pada tanggal 28 November 2024, Pukul 13.30 WIB.

sembako rhy dan saya juga sudah menjalani jam kerja tambahan ini selama saya bekerja dan selama itu tidak ada uang tambahan kecuali hari raya idul fitri. Sama seperti yang lain cara kerjanya, namun saya lebih difokuskan untuk mendata stok barang yang habis, rusak, kadaluarsa dan mendata laporan penjualan” ((Transliterate Bahasa Indonesia)).⁹

Hal yang utarakan Ibu PR ialah beliau bekerja sudah terbilang cukup lama 2 tahun bekerja dan selama itu juga Ibu PR mendapat jam kerja tambahan disetiap hendak pasaran dan saat berbelanja stok (*kulakan*). Beliau menuturkan bahwa tidak ada biaya tambahan kecuali waktu hari raya idul fitri, dengan mendapatkan tambahan 1 bulan gaji. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada karyawan toko sembako rhy ini menuai pernyataan bahwa sesungguhnya dan harapannya ada upah yang diberikan dengan adanya penambahan jam kerja, karena bagaimanapun waktu itu baginya sangat berharga dan atau waktu yang seharusnya dimanfaatkan bersama keluarga tersita karena adanya jam tambahan kerja.

Pernyataan yang lebih mendalam saat melakukan sesi wawancara karyawan toko sembako rhy ini sudah menyadari bahwa seharusnya ada tambahan upah namun para karyawan tidak berani untuk meminta upah tambahan kepada pemiliknya karena dikhawatirkan akan menimbulkan persoalan yang memungkinkan berujung kepemecataan, karena baginya mereka masih bertahan menimbang kebutuhan hidup yang harus terus dilakukan.

⁹ Wawancara dengan PR Karyawan Toko Sembako Rhy, pada tanggal 28 November 2024, Pukul 10.30 WIB.

Selanjutnya penulis turut mewawancarai pemilik Toko Sembako Rhy yaitu beliau Ibu MD, beliau menuturkan sebagai berikut:

“Nggih mba, saya ini pemilik Toko Sembako Rhy saya ini menerapkan memberlakukan jam tambahan tidak setiap hari mba, hanya momen pasaran dan ketika bongkar muat setok baru dan mereka tidak terbebani secara utuh karena mereka masih tetap menjalankan pekerjaannya. Tapi saya sebagai pemilik toko juga sering memberikan makan, minum dan rokok mba, kadang-kadang malah saya belikan bakso, mie ayam dll. Ini bentuk persaudaraan saya kepada karyawan mba.”¹⁰

Pernyataan yang disampaikan oleh Ibu MD selaku pemilik toko sembako rhy sudah menganggap para karyawan itu seperti keluarga yang terkadang diberikan makan, minum, bakso, mie ayam dan suatu momen diajak berlibur. Hal ini sudah menunjukkan bahwa mereka bekerja dengan penuh kerelaan dan tidak menjadi problem yang serius baginya.

Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di atas permasalahan tambahan jam yang harus dilakukan oleh karyawan toko sembako rhy, dengan melebihi jam kerja yang di atur oleh undang-undang tanpa adanya upah lembur. Dalam hukum Islam hal tersebut tidak diperbolehkan karena, tempat kerja tersebut harus membayar dengan apa yang sesuai dia kerjakan, apalagi hal ini sudah tidak sesuai dengan akad yang ada di awal. Pada kedua sistem kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 jam dalam 1 minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur.

¹⁰ Wawancara dengan MD Pemilik Toko Sembako Rhy, pada tanggal 28 November 2024, Pukul 09.00 WIB.

Hukum Islam mengatur terkait pengupahan atau disebut dengan *Ijārah*. *Ijārah*, berarti sewa, jasa, atau imbalan, yaitu akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Menurut etimologi *Ijārah* adalah menjual manfaat. Menurut ulama Hanafiah *Ijārah* adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti. Menurut Ulama Asy-Syafi'iyah *Ijārah* adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu, serta menerima kebolehan dengan pengganti tertentu. Ibnu Taimiyah telah banyak menyumbangkan pemikirannya dalam merumuskan konsep upah yang setara, sedangkan “upah yang setara adalah seperti harga yang setara, yaitu jumlah yang tertera di dalam akad yang bisa berubah karena ada faktor tertentu, upah yang setara dimaksud juga oleh upah yang telah diketahui (*musamma*) pekerjaan pengupah alam kasus jual atau sewa, harga yang telah diketahui (*tsaman musamma*) dan dianggap sebagai harga yang setara”. Dalam Islam diambil dari beberapa ayat Al-Qur'an, termasuk QS. Az-Zukhruf (43):32, QS. Ath-Thalaq (65):6, QS. Al-Qashash (28). Ayat-ayat tersebut memberikan landasan kuat mengenai praktik *Ijārah* dan menunjukkan pentingnya transaksi ini dalam hubungan sosial dan ekonomi manusia.¹¹

Berdasarkan paparan di atas serta adanya *research* dari penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam sebuah penelitian di Toko Sembako Rhy yang menambahkan jam kerja bagi karyawan-karyawannya saat menjelang pasaran dan saat bongkaran stok (*kulakan*). Dengan adanya observasi dan *research* yang peneliti lakukan

¹¹ Syaikh, dkk, *Fikih Muamallah*, (Yogyakarta: K-Media, 2020), hlm.135.

maka peneliti tertarik untuk membuat judul skripsi dengan sebuah judul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Ketidaksesuaian Kontrak Jam Kerja Pada Karyawan Toko Sembako (Studi Kasus di Toko Sembako Rhy Purbalingga).**

B. Definisi Oprasional

1. Hukum Islam

Hukum Islam merupakan Hukum yang memberikan harapan hidup kepada semua orang untuk mencapai kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Hukum Islam mencakup seluruh aspek kehidupan manusia, baik individu maupun kelompok dalam hubungannya dengan diri sendiri, orang lain, lingkungan dan Tuhannya.¹² Dan dalam konteks penelitian ini, Hukum Islam yang diacukan termasuk dalam ruang lingkup Muamalah yang mengacu kepada akad *Ijārah*, *ju'ālah* dan *'urf* terkait orang yang disewakan tenaganya oleh pengusaha mengenai permasalahan pengupahan oleh karyawan merujuk pada sebuah kebijakan dalam hubungan kerja.

2. Kontrak Jam Kerja

Kontrak jam kerja adalah kesepakatan formal antara pekerja dan pemberi kerja yang mengatur durasi, pembagian, dan syarat pelaksanaan waktu kerja dalam suatu periode tertentu. Perjanjian ini mencakup berbagai elemen penting, termasuk:

¹² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm.69

- a. Jumlah Jam Kerja: Jumlah waktu yang secara hukum atau kontraktual ditetapkan untuk bekerja dalam satu hari, satu minggu, atau satu bulan. Hal ini merujuk pada standar waktu kerja yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia.¹³
- b. Pembagian dan Jadwal Waktu: Jadwal yang mendetail tentang kapan pekerjaan dimulai dan diakhiri, termasuk waktu istirahat dan jeda kerja. Hal ini bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pekerja.¹⁴
- c. Fleksibilitas atau Penyesuaian: Sistem kerja yang memungkinkan penyesuaian waktu berdasarkan kebutuhan kedua belah pihak, seperti kerja fleksibel atau kerja shift.
- d. Ketentuan Tambahan: Ketentuan terkait penghitungan lembur, perubahan jadwal kerja, atau kompensasi jika terjadi penyimpangan dari jadwal yang telah disepakati.¹⁵

Kontrak jam kerja berfungsi sebagai landasan untuk memastikan hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja terpenuhi. Selain itu, kontrak ini juga mengurangi potensi konflik dan menjamin kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

3. Karyawan

Karyawan adalah unsur pelaksanaan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang menjadikannya salah satu faktor penting dalam sebuah

¹³ Abdul Rachman, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: Rajawali Pers, 2023), hlm.25.

¹⁴ Sri Setianingsih, *Hukum Perburuhan Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2018), hlm.67.

¹⁵ Sinungan, Muchdarsyah. *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Bandung: Bumi Aksara, 2019), hlm.39.

produksi didalam perusahaan. Karyawan diberi tugas berdasarkan prinsip kejujuran, keahlian, keterampilan (skil) dan tanggung jawab, serta melaksanakannya sesuai dengan syarat-syarat seperti waktu, rencana, jadwal, biaya dan sebagainya yang telah ditentukan.¹⁶

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Sistem Kerja Karyawan Toko Sembako Rhy Purbalingga?
2. Bagaimana Pandangan Hukum Islam Terhadap Ketidaksesuaian Jam Kerja Karyawan Toko Sembako Rhy Purbalingga?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan kepada judul dan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka peneliti mengemukakan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa Sistem Kerja Karyawan Toko Sembako Rhy Purbalingga.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa Pandangan Hukum Islam terhadap Ketidaksesuaian Jam Kerja Karyawan Toko Sembako Rhy Purbalingga.

2. Manfaat Penelitian

Dalam pembuatan penelitian ini tentunya peneliti berharap nantinya hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik nantinya

¹⁶ Binur Pretyy Napitupulu Dkk, "Hubungan Penempatan dan Pengembangan Pegawai dengan Prestasi Kerja pada Periode Internasional Hotel Medan", *Jurnal Akomodasi Agung*, Vol. 4, No. 1, April 2019, hal.29. <http://journal.akpardarmaagung.ac.id/index.php/JIAA/article/download/30/38>, diakses 18 November 2023 pukul 23.00 WIB.

bagi peneliti dan pihak lainnya yang membaca skripsi. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Hasil dari penelitian ini tentunya diharapkan mampu memberikan sumbangan dari segi pemikiran, referensi, bahan bacaan dan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ranah hukum ekonomi syariah.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan gambaran kepada masyarakat muslim khususnya para karyawan toko sembako rhy.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah telaah dari karya tulis maupun sebuah penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang akan dikaji dalam suatu penelitian. Melakukan penelitian tentunya membutuhkan sebuah kajian dari karya ilmiah atau penelitian terdahulu, berikut penelitian yang mempunyai relevansi dengan judul yang dimiliki oleh peneliti:

Pertama, Skripsi karya Sukron Makmun NIM 1521030431, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2019 Dengan Judul “Pandangan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja Di Penjahit Asyfa (Studi Di Desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan)”. Berdasarkan hasil penelitian, praktik pelaksanaan upah lembur kerja di perusahaan jahit Asyfa bahwa Praktik pelaksanaan upah lembur di perusahaan jahit Asyfa di Desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten

Lampung Selatan mengenai pembayaran upah, mereka menetapkan perjanjian pembayaran upah diawal sebelum bekerja yaitu dilakukan sebulan sekali, dan di setiap awal bulan para karyawan menerima upah/gaji mereka baik itu upah pokok maupun upah lembur. Pemilik perusahaan jahit asyfa ini menjanjikan upah pokok kepada karyawannya yaitu sebesar Rp.1.500.000/bulannya dan upah lembur mereka mengakadkan di awal yaitu sebesar Rp.7000/jamnya dan para karyawan di perusahaan jahit Asyfa ini setuju dengan perjanjian tersebut.

Para karyawan di perusahaan jahit Asyfa ini biasanya melakukan kerja lembur seminggu 10 jam dan sebulan 40 jam mereka melakukan kerja lembur, jadi upah kerja lembur. Para karyawan ini selama sebulan yaitu: $40 \times 7000 = \text{Rp.}280.000$. namun pada saat gajian telah tiba pemilik perusahaan jahit Asyfa ini hanya membayar sebagiannya saja dari hasil kerja lembur para karyawannya yaitu sebesar Rp.200.000 dan sisanya tidak diberikan kepada karyawannya dengan alasan pemilik perusahaan jahit Asyfa ini yaitu guna untuk melihat seberapa besar loyalitas para karyawannya terhadap perusahaan.

Pelaksanaan upah lembur di perusahaan jahit Asyfa di Desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan ini tidak sah menurut hukum Islam karena syarat-syarat *Ijārah* tidak semuanya terpenuhi dan adanya pelanggaran akad di dalamnya. Praktek upah lembur di perusahaan jahit Asyfa di Desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan ini tidak sah dalam hukum positif karena melanggar kebijakan pengupahan yang

melindungi pekerja/buruh dalam hal denda dan potongan upah yang terdapat di dalam pasal 88 ayat (3) Undang- Undang Ketenagakerjaan poin (g) tentang denda dan potongan upah. Dan Hal ini mengacu kepada kontrak yang hanya berdasarkan secara lisan saja. Karena pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) dan pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁷

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama membahas tentang upah lembur, tetapi yang membedakan adalah fokus peneliti dalam penelitian ini adalah mengetahui pandangan hukum Islam saja. Terkait sistem kerja karyawan dengan tambahan jam kerja tanpa adanya upah tambahan.

Kedua, Skripsi karya Ahmad Syafii NPM 1702036071 Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo 1442 H/2021, Dengan Judul “Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Tetap Di PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak, Kabupaten Demak”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan PT Fela Tur Travel terhadap karyawan telah sesuai dengan hukum Islam dan terdapat dua akad yaitu akad *Ijārah* dan *Ju‘ālah*, yang dimana upah pokok yang diberikan setiap bulannya merupakan akad *Ijārah* dan upah tambahan atau bonus dari perusahaan apabila mempunyai prestasi

¹⁷ Sukron Makmun, 2019. “*Pandangan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja Di Penjahit Asyfa*” (Studi Di Desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan)”, hlm.37.

dalam pencapaian hasil kerjanya merupakan akad *Ju'alah*. Dari sistem pengupahan PT Fela Tur Travel terhadap karyawan tidak sesuai dengan hukum positif, yang dimana upah yang diberikan kepada karyawan belum memenuhi upah minimum kabupaten (UMK) Demak yang sebesar Rp. 2.511.000.00.

Berkaitan dengan sistem pengupahan, Islam telah mengaturnya dengan menggunakan dua prinsip yaitu prinsip keadilan dan kelayakan. Prinsip keadilan mengandung makna kejelasan dan transparan, sistem pengupahan PT Fela Tur Travel menggunakan sistem upah premi yang berdasarkan pencapaian hasil kerja karyawan, sehingga nominal upah sudah dapat diperkirakan oleh para karyawan. Namun, upah karyawan belum sesuai dengan prinsip kelayakan karena kebutuhan para karyawan tidak tercukupi dengan baik apabila tidak mempunyai prestasi dalam kerjanya. Dengan upah yang diterima perbulannya sebesar Rp. 1.500.000.00 sebagai upah pokok jasa kerja dan akan mendapatkan upah tambahan/ bonus sebesar Rp. 500.000.00/ jemaah yang sebagai jasa prestasi pencapaian hasil kerja dalam pekerjaannya apabila mendapatkan jemaah. Oleh karena itu, harapan untuk kedepannya kepada pihak perusahaan agar memuat prinsip pengupahan yang sesuai, sehingga tidak merugikan pihak manapun.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama membahas tentang pengupahan dan sistem kerja pada sebuah pekerjaan, sedangkan yang membedakan adalah fokus penelitian yang dilakukan dimana fokus peneliti dalam penelitian ini adalah mengetahui

pandangan hukum Islam terkait sistem kerja karyawan dengan tambahan jam kerja tanpa adanya upah tambahan.¹⁸

Ketiga, Skripsi karya Tisyah Syarif, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri 2022. Dengan Judul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur di Toko Andayani Kota Palopo”. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa karyawan Toko Andayani berpendapat bahwa mereka tidak diberi upah lembur, padahal biasanya mereka bekerja melebihi jam kerja normal. Sedangkan pihak toko memberikan penjelasan, bahwa pemilik toko memperkerjakan mereka melebihi jam kerja dikarenakan keadaan toko masih ramai pembeli. Mengenai upah lembur sendiri, pemilik Toko Andayani mengatakan bahwa telah memberikan upah lembur kepada para karyawan yaitu dengan sistem libur/istirahat bagi karyawan yang ingin masuk bekerja di luar waktu kerja atau hari libur/istirahat. Dalam tinjauan hukum ekonomi syariah hal tersebut dinamakan *jahal* (ketidakpastian), karena karyawan tidak akan mendapatkan upah lembur kerja jika tidak masuk kerja di waktu libur/istirahat yang sudah ditentukan walaupun karyawan tersebut melebihi jam kerja.

Persamaan penelitian ini dengan yang peneliti lakukan adalah sama-sama meninjau sistem pengupahan berdasarkan hukum Islam. Sedangkan

¹⁸ Novi Yuliyanti. 2021, Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Majikan Dan Pekerja Rumah Tangga, (Studi kasus di Desa Sukadana Kecamatan Sukadana Lampung Timur)." *Skripsi*, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syari'ah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, hlm.71.

perbedaannya pada fokus dalam penelitian ini adalah mengetahui pandangan hukum Islam terkait sistem kerja karyawan dengan tambahan jam kerja tanpa adanya upah tambahan.¹⁹

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa mengenai peninjauan upah hukum positif perspektif doktrin ekonomi Islam mengenai upah syariah. Hal ini juga bertujuan bahwa pengetahuan dapat memberikan sumbangsih solusi atas permasalahan perekonomian di Indonesia terutama dalam ranah hubungan industrial. Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan peneliti adalah sama- sama mengkaji tentang hukum Isl am dan Positif terkait upah, sedangkan perbedaannya pada fokus penelitian dimana peneliti bertujuan untuk mengetahui pandangan hukum Islam terkait sistem kerja karyawan dengan tambahan jam kerja tanpa adanya upah tambahan.

Keempat, jurnal karya Ika Novi Nur Hidayati Alumni Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”. Dalam hal ini terjadi perikatan tentang pekerja atau manusia dimana pihak penyewa memberikan upah kepada pihak-pihak yang menyewakan. Dewasa ini masalah upah sering menjadi pemicu hubungan tidak baik antara pengusaha dan pekerja. Hal ini dikarenakan salah satu pihak ada yang merasa dirugikan atau teraniaya terhadap upah yang diberikan dibanding dengan pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan. Oleh karena itu, dalam hubungan kerja antara pengusaha dan

¹⁹ Fitria Rizky Amalia. 2022. "Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja (Studi pada UD. Ridho Ilahi Gula Merah Dsn. Tajinan Ds. Slumbung Kec. Ngadiluwih Kab. Kediri)." *Skripsi*, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, hlm.45.

pekerja dilakukan dengan akad tertulis agar masing-masing pihak mengetahui hak-hak serta kewajiban-kewajibannya, sehingga hubungan antara pengusaha dan pekerja dapat berjalan baik. Dengan adanya keseimbangan antara upah dengan pekerjaan yang dilakukan, maka hubungan baik antara pengusaha dengan pekerja tetap terjaga.

Persamaan penelitian fokus peneliti dan mengetahui pandangan hukum Islam terkait sistem kerja karyawan dengan tambahan jam kerja tanpa adanya upah tambahan.²⁰

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, yang dalam masing-masing babnya memiliki karakteristik yang berbeda tetapi masih dalam satu kesatuan yang utuh dan saling berkaitan. Masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub bab. Untuk mempermudah pemahaman dan pembahasan, maka perincian sistematika pembahasan adalah sebagai berikut :

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang mana berisi beberapa hal yang mendasar terkait penelitian diantaranya adalah: Latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab kedua, merupakan pemaparan dari konsep penelitian. Dalam bab ini membahas tentang teori umum yang menyangkut variabel-variabel yang terdapat dalam judul penelitian diantaranya adalah: Gambaran umum

²⁰ Ferricha, Dian, "Peninjauan Upah dalam Hukum Positif Perspektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syariah", *Jurnal Penelitian IAIN Tulungagung*, Vol. 2 No.1, (2015), hlm.301.

Ijārah, Ju'ālah dan 'Urf, Hukum Islam Tenaga Kerja dan Jam Kerja, dan Pandangan Ulama terhadap Sewa-Menyewa.

Bab ketiga, merupakan metode penelitian yang diantaranya adalah: jenis penelitian, subjek dan objek dari penelitian, sumber data yang diperoleh dalam penelitian, pendekatan yang dipakai dalam penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab keempat, merupakan inti dari penelitian dimana pada bab ini penelitian akan membahas dari sistem kerja karyawan Toko Sembako Rhy, serta menganalisa dari sistem kerja dan pengupahan yang dilakukan pemilik Toko Sembako Rhy berdasarkan pandangan Hukum Islam.

Bab kelima, merupakan penutup atau bagian akhir dari penelitian yang peneliti lakukan yang didalamnya berisi kesimpulan, saran, dan kata penutup. Pada kesimpulan ini merupakan temuan yang dilakukan dari suatu analisis yang bersifat konkrit karena menjadi jawaban atas pokok dari permasalahan yang ada. Adapun saran-saran dimaksudkan sebagai masukan terkait dari hasil penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG *IJĀRAH*

DAN JAM KERJA

A. *Ijārah*

1. Pengertian *Ijārah*

Al-ijarah berasal dari kata al-ajru, yang berarti *al iwadhu* (ganti). Menurut pengertian syara', *Al-Ijārah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pengganti. *Al-Ijārah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.²¹ Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional No.09/DSN/MUI/IV/2000, *Ijārah* merupakan akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri, dengan demikian dalam akad *Ijārah* tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya pemindahan hak guna saja dari yang menyewakan kepada penyewa.²²

Sedangkan menurut istilah, para ulama dan ahli berbeda-beda mendefinisikan *Ijārah*, antara lain:

a. Menurut Imam Hanafi

²¹. Rifki Muhammad, *Akuntansi Keuangan Syariah (Konsep dan implementasi PSAK Syariah)*, P3EI, Yogyakarta, 2008, hlm.357.

²². Harun Santoso dan Anik, *Analisis Pembiayaan Ijarah pada Perbankan Syari'ah*, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 01, No. 02, Juli 2015, hlm.107

Ijārah adalah Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.

b. Menurut Imam Malikiyah

Ijārah adalah Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan

c. Menurut Imam Syafi’I

Akad *Ijārah* adalah suatu jenis akad terhadap suatu manfaat yang diketahui, dengan maksud tertentu, dapat dipindah tangankan, hukumnya mubah, disertai kompensasi yang diketahui.

d. Menurut Imam Hanbali

Akad *Ijārah* adalah akad untuk pemanfaatan sesuatu yang mubah, diketahui dengan jelas, diambil sedikit demi sedikit, dengan jangka waktu yang diketahui disertai kompensasi yang diketahui pula.

e. Menurut Sayyid Sabiq;

Akad *Ijārah* adalah suatu jenis akad guna mangambil manfaat dengan jalan memberi pergantian atau imbalan.²³

Jadi kesimpulan *Ijārah* adalah akad pemindahan hak guna pakai (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui

²³. Darwis Harahap, Arbanur R., *Fiqih Muamalah 1*, (Medan: Merdeka kreasi group, 2021) hlm.134-135.

pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.

2. Dasar Hukum *Ijārah*

Dasar hukum ini didasarkan pada Al-Qur'an, Hadist dan juga Ijma' sebagai berikut:

- a. Al-Qur'an Dalil tentang kebolehan transaksi Al-*Ijārah* dapat dipahami dari nash al-Qur'an di antaranya QS. Ath-Thalaq: 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۚ

Terjemahnya: “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.”

Yang menjadi dalil dari ayat tersebut adalah ungkapan “berikanlah kepada mereka upahnya, ungkapan tersebut menunjukkan adanya jasa yang diberikan sehingga berkewajiban membayar upah secara patut”. Dalam hal ini termasuk di dalamnya jasa penyewaan atau leasing. Upah dalam ayat ini disebutkan dalam bentuk umum, mencakup semua jenis sewa-menyewa (*Ijārah*).

- b. Al-Hadist

حَدَّثَنَا أَبُو نُعَيْمٍ حَدَّثَنَا مِسْعَرٌ عَنْ عَمْرِو بْنِ عَامِرٍ قَالَ سَمِعْتُ أَنَسًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَحْتَجِمُ وَمَنْ يَكُنْ يَظْلِمُ أَحَدًا أَجْرَهُ

“Telah menceritakan kepada kami Abu Nu'aim telah menceitakan kepada Mis'ar dari 'Amru bin 'amir berkata: aku mendengar Anas r.a berkata :Nabi SAW berbekam dan beliau tidak pernah menzhalmi upah seorangpun.” (HR. Bukhari No. 2119).

- c. Ijma'

Imam Nawawi berpendapat mengenai *Ijārah* dengan mengutip pendapat imam Syafi'i akad *Ijārah* sudah berlangsung sejak zaman Nabi (mendasarkan pada sunah), dan tidak hanya dilakukan oleh satu orang sahabat Nabi dan para ulama (ahli ilmu) telah sepakat membolehkannya”.

Sedangkan pendapat Imam Abdurrahman Ibn Asham dikecualikan dalam kesepakatan ulama yang disampaikan Imam Syafi'i. Imam Abdurrahman Ibn Asham berpendapat bahwa *Ijārah* tidak diperbolehkan karena terdapat unsur garar. Imam Abdurrahman Ibn Asham mendasarkan pendapatnya kepada hadis Nabi yang redaksinya “Nabi melarang (jual beli) yang mengandung gharar”. Imam Syafi'i membantah pendapat tersebut karena dalam akad ijarah merupakan akad jual beli dimana pada akhirnya terdapat pemindahan hak milik dan manfaat atas suatu barang yang bersifat jelas. Maka dari itu hukum manfaat atau jasa sama dengan barang.²⁴

3. Rukun dan Syarat Akad *Ijārah*

Menurut ulama Hanafiyah, rukun *Ijārah* itu hanya satu, yaitu ijab (ungkapan menyewakan) dan qabul (persetujuan terhadap sewa menyewa). Akan tetapi, jumhur ulama mengatakan bahwa rukun *Ijārah* itu ada empat, yaitu:

- a. Orang yang berakad,

²⁴ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hlm.49.

- b. Sewa/imbalan,
- c. Manfaat, dan
- d. *ṣīghah* (ijab dan qabul).

Ulama Hanafiyah menyatakan bahwa orang yang berakad, sewa/imbalan, dan manfaat, termasuk syarat-syarat *Ijārah*, bukan rukunnya. Hal itu menunjukkan bahwa jika salah satu dari beberapa rukun sewa-menyewa (*Al-Ijārah*) tersebut tidak terpenuhi, maka akad sewa-menyewanya dikategorikan tidak sah. Sebab ketentuan dalam rukun sewa-menyewa di atas bersifat kumulatif (gabungan) dan bukan alternatif.²⁵

Adapun syarat masing-masing sebagai berikut:

- a. Dua orang yang berakad (*Mu'jir* dan *Musta'jir*) disyaratkan:
 - b) Berakal dan mumayiz. Namun, tidak disyaratkan baligh. Ini berarti para pihak yang melakukan akad *Ijārah* harus sudah cakap bertindak hukum sehingga semua perbuatannya dapat dipertanggung jawabkan. Maka, berdasarkan hal ini tidak boleh diabanyakan mempekerjakan orang gila, anak-anak yang belum mumayiz, dan tidak berakal.
- c) *An-tarāḍin*, artinya kedua belah pihak berbuat atas kemauan sendiri, sebaliknya, tidak dibenarkan melakukan upah-mengupah atau sewa menyewa karena paksaan oleh

²⁵ Nasrun Harun, *Fiqh Muamalah*, (Cet. II; Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm.231.

salah satu pihak ataupun dari pihak lain.

- b. Sesuatu yang di akadkan (barang dan pekerjaan), disyaratkan
 1. Objek yang disewakan dapat diserahkan baik manfaat maupun bendanya. Maka tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak dapat diserahkan. Ketentuan ini sama dengan dilarang melakukan jual beli yang tidak dapat diserahkan.
 2. Manfaat dari objek yang di ijarahkan harus sesuatu yang dibolehkan agama (*mutaqawwimah*) seperti menyewa buku untuk dibaca dan menyewa rumah untuk ditempati. Atas dasar itu, para fuqaha sepakat menyatakan, tidak boleh melakukan *Ijārah* terhadap perbuatan maksiat, seperti menggaji seseorang untuk mengajarkan ilmu sihir, menyewakan rumah untuk prostitusi dan lain sebagainya yang mengarah kepada perbuatan maksiat.
 3. Manfaat dari objek yang akan di ijarahkan harus diketahui sehingga perselisihan dapat dihindari.
 4. Manfaat dari objek yang akan disewakan dapat dipenuhi secara hakiki maka tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak dapat dipenuhi secara hakiki, seperti menyewa orang bisu untuk berbicara.
 5. Jelas ukuran dan batas waktu *Ijārah* agar terhindar dari perselisihan.

6. Perbuatan yang diupahkan bukan perbuatan yang fardhu atau diwajibkan kepada *musta'jir* (penyewa), seperti shalat, puasa, haji, imamah shalat, azan dan iqamah.
7. Manfaat yang disewakan menurut kebiasaan dapat disewakan, seperti menyewakan toko, computer maka tidak boleh menyewakan pohon untuk menjemur pakaian, karena hal ini diluar kebiasaan.

c. Upah (*Ujrah*)

Upah adalah pembayaran atas jasa atau kemanfaatan yang diberikan. Syarat untuk upah atau imbalan menurut kesepakatan ulama adalah imbalan tersebut harus berupa barang atau benda yang bernilai. Hendaknya status upah juga diketahui, karena merupakan pengganti atau alat tukar dalam transaksi, sehingga untuk kebaikan harus diketahui seperti harga dalam jual beli.

d. *ṣīghah* (ijab kabul)

Sighat ijab kabul antara *mu'jir* atau *musta'jir*, ijab kabul sewa menyewa dan upah-mengupah, ijab kabul sewa-menyewa misalnya *mu'jir*: “aku sewakan mobil ini kepadamu setiap hari Rp. 5.000,-“, maka *musta'jir* menjawab “Aku terima sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap

hari.”²⁶

4. Macam-Macam *Ijārah*

Dilihat dari obyeknya, akad *Ijārah* oleh para ulama dibagi menjadi dua yaitu:

- a. *Al-Ijārah* yang bersifat manfaat, seperti sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Apabila manfaat itu merupakan manfaat yang dibolehkan syara’ untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan obyek sewa menyewa.²⁷
- b. *Al-Ijārah* yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Al-Ijārah* seperti ini menurut para ulama fiqh hukumnya boleh, apabila jenis pekerjaan itu jelas.
- c. *Al-Ijārah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seorang pembantu rumah tangga, dan yang bersifat serikat, yaitu karena sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti buruh pabrik, tukang jahit, dll. Kedua bentuk *Al-Ijārah* terhadap pekerjaan ini (buruh pabrik, tukang, pembantu dll.), menurut ulama fiqh, hukumnya boleh.²⁸

Ijārah dibagi menjadi 2 macam yaitu:

²⁶ Mawar Jannati Al Fasiri, *Penerapan Ijarah dalam Muamalah, Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.2, No.2, Tahun 2021, hlm.242.

²⁷ Wahhab al-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Jilid IV (Beirut: Dar al Fikr, 1984), hlm.759.

²⁸ Muhammad Sauqi, *Fiqh Muamalah*, (Banyumas : Cv Pena Persada, 2022), hlm.114.

d) *Ijārah* Murni

Adalah perjanjian sewa menyewa biasa yang dimana setiap pihak (pihak yang menyewakan dan pihak yang menyewa barang) tetap memiliki kedudukan sebagaimana awal perjanjian. Dalam konsep *Ijārah* murni, yang disewakan tidak hanya berupa barang saja melainkan juga jasa. Misalnya, jasa borongan pembangunan gedung bertingkat, jasa borongan penjahitan, dan lain-lain

e) *Ijārah* al-Muntahiyah bi al-Tamlīk.

Akad sewa menyewa ini adalah kombinasi dari dua akad yaitu akad ba'I dan akad *Ijārah*. Pada *Ijārah* al-Muntahiyah bi al-Tamlīk terdapat dua cara, yaitu menggunakan janji beli setelah masa penyewaan, dan janji untuk memberikan barang secara hibah setelah akad ijarah usai.²⁹

Ketentuan tentang Al-*Ijārah* al-Muntahiyah bi al-Tamlīk:

- a. Pihak yang melakukan *Ijārah* al-Muntahiyah bi al-Tamlīk harus melaksanakan akad *Ijārah* terlebih dahulu. Akad pemindahan kepemilikan, baik dengan jual beli atau pemberian, hanya dapat dilakukan setelah masa ijarah selesai.

²⁹ Muslimin, *Filsafat Hukum Ekonomi Syariah*, (Tangerang Selatan: PustakaPedia, 2022), hlm.100.

- b. Janji pemindahan kepemilikan yang disepakati di awal akad *Ijārah* adalah wa'd, yang hukumnya tidak mengikat. Apabila janji itu ingin dilaksanakan, maka harus ada akad pemindahan kepemilikan yang dilakukan setelah masa *Ijārah* selesai.³⁰

Ijārah al-Muntahiyah bi al-Tamlīk berbeda dengan transaksi sewa biasa, dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Kontrak perpaduan antara transaksi jual beli dengan *Ijārah* al-Muntahiyah bi al-Tamlīk, terdiri atas dua transaksi (akad), yaitu akad sewa sampai pada batas waktu tertentu, serta akad pemindahan kepemilikan objek sewa yaitu diakhiri masa perjanjian yang independent baik dengan akad jual beli atau hibah. Dalam konteks ini diakhiri masa sewa pemilik barang berjanji juga akan menjual barang tersebut kepada penyewa, atau dengan akad hibah.
- b. Biaya sewa dibayarkan penyewa, biasanya lebih besar dari sewa biasa. Ketika biaya sewa lunas dibayarkan diakhir masa, pemilikan barang akan bergeser kepada penyewa dengan akad yang independen, baik dengan akad jual beli atau hibah.³¹

³⁰ Mardani, *Hukum Perikatan Syariah di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013) hlm. 157.

³¹ Windari, *Kontrak Jasa: Ijarah dan Ijarah Muntahiyah Bit Tamlik*, Al- Masharif:Jurnal Ilmu Ekonomi Keislaman, Vol.11, No.1, 2024, hlm.50.

5. Jenis-Jenis *Ijārah*

Jenis *Al-Ijārah* dalam hukum islam sebagai berikut:

- a) *Al-Ijārah* yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang mempekerjakan disebut mustajir, pihak pekerja disebut ajir dan upah yang dibayarkan disebut *ujrah*.
- b) *Al-Ijārah* yang berhubungan dengan sewa asset atau property, yaitu memindahkan hak untuk memakai dan menggunakan asset atau property tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Bentuk *Al-Ijārah* ini hamper sama dengan leasing (sewa) pada bisnis konvensional. Pihak yang menyewa (lessee) disebut *mustajir*, pihak yang menyewakan (lessor) disebut *mu'jir/mu'ajir* dan biaya sewa disebut *ujrah*.³²

Menurut Antonio (2001) terdapat dua macam *Ijārah*, yaitu *Ijārah 'alā al-manāfi'* dan *Ijārah bi al-amāl*.

- 1) *Ijārah* atas manfaat (*Ijārah 'alā al-manāfi'*).

Ijārah 'alā al-manāfi' yaitu *Ijārah* yang obyek akadnya adalah manfaat, seperti menyewakan rumah untuk ditempati, mobil atau motor untuk dikendarai, dan lain-lain. Dalam *Ijārah* tidak diperbolehkan menjadikan objeknya sebagai tempat yang dimanfaatkan untuk

³² Ahmad Syaichoni, *Fikih Muamalah Konsep Dasar Transaksi Bisnis Islam*, (Yogyakarta: Bintang semesta media, 2023), hlm.78-79.

kepentingan yang dilarang oleh syara'. Dalam hal ini para ulama berbeda pendapat mengenai akad *Ijārah* ini dinyatakan ada. Karena akad *Ijārah* memiliki sasaran manfaat dari benda yang disewakan, maka pada dasarnya penyewa berhak untuk memanfaatkan barang itu sesuai dengan keperluannya, bahkan dapat meminjamkan atau menyewakan kepada pihak lain sepanjang tidak mengganggu dan merusak barang yang disewakan.

2) *Ijārah* atas pekerjaan (*Ijārah bi al-amāl*)

Ijārah bi al-amāl adalah *Ijārah* yang objek akadnya jasa atau pekerjaan, seperti membangun Gedung atau menjahit pakaian. Akad *Ijārah* ini sangat terkait dengan masalah upah mengupah. Karena itu pembahasannya lebih dititik beratkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajīr*). *Ajīr* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu *Ajīr Khāṣṣ* dan *Ajīr Musytarak*. *Ajīr Khāṣṣ* adalah pekerja atau buruh yang melakukan suatu pekerjaan secara individual dalam waktu yang telah ditetapkan, seperti pembantu rumah tangga dan sopir. Sedangkan *Ajīr Musytarak* adalah seseorang yang bekerja dengan profesinya dan tidak terikat oleh orang tertentu. Dia mendapatkan upah karena profesinya, misalnya pengacara dan konsultan. Pembagian *Ajīr* mempunyai

akibat terhadap tanggung jawab masing-masing.³³

Dilihat dari dasar pembahasan akad *Ijārah* terdapat dua komponen, yaitu *Ijārah ‘alā al-manāfi‘* dan *Ijārah bi al-amāl*. *Ijārah ‘alā al-manāfi‘* adalah mendapatkan manfaat atas barang tersebut tanpa memindahkan kepemilikan atas benda tersebut, sedangkan *Ijārah bi al-amāl* adalah menyuruh seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan membayar imbalan atas jasa yang diberikan.³⁴

Ijārah yang disebutkan dalam pembahasan ini menitikberatkan pada akad *Ijārah bi al-amāl* yaitu pekerjaan yang ditetapkan sebagai ma‘qūd ‘alaih adalah suatu pekerjaan yang berbentuk suatu jasa, misalnya menyewa tukang untuk membangun rumah, penjahit untuk menjahit pakaian, dan penggunaan jasa travel umrah untuk memudahkan perjalanan umrah.³⁵

Menurut Fuqaha *Ijārah bi al-amāl* sebagai transaksi penggunaan tenaga jasa yaitu:

1. Menurut Mazhab Hanafiyah, *Ijārah bi al-amāl* merupakan transaksi pada pemanfaatan tenaga atau skill tertentu dengan imbalan atau pembayaran yang

³³ Zaenal Abidin, *Fiqh Muamalah*, hlm.101.

³⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, cet. 4, 2017), hlm.329.

³⁵ Firman Setiawan, *Al-Ijarah Al-A'mal Al-Mustarakah dalam Perspektif Hukum Islam. Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, Vol.1, No.2, (2015), hlm.110.

dilakukan pada saat akad. Menurut Mazhab Hanafi, *Ijārah bi al-amāl* ini mengikat apabila ada akad yang dilakukan tersebut memiliki manfaat secara jelas dari tenaga atau jasa tertentu dengan pembayaran sebagai imbalan atas jasa yang diterimanya.

2. Menurut Mazhab Syafi'iyah, *Ijārah bi al-amāl* merupakan suatu akad transaksi pada pemanfaatan tenaga atau ketrampilan tertentu dan pembayaran imbalan pada saat akad telah dilakukan yang berdasarkan kesepakatan sebelumnya.
3. Menurut Mazhab Malikiyah dan Hanabilah mengatakan bahwa *Ijārah bi al-amāl* bersifat mengikat jika adanya kepemilikan manfaat yang mana manfaat tersebut suatu pekerjaan atau jasa bersifat sesuatu yang dihalalkan, maka diperbolehkannya terjadi akad.³⁶

6. Berakhirnya *Ijārah*

Para ulama fiqh menyatakan bahwa akad *Al-Ijārah* akan berakhir jika:

- a. Obyek hilang atau musnah;
- b. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *Ijārah* telah berakhir. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu

³⁶ Syaikh Abdurrahman Al-Jauzuri, *Fikih Empat Mazhab*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2015), hlm.151.

adalah jasa maka ia berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh semua ulama fiqh;

- c. Menurut ulama Hanafiyah, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad *Ijārah* menurut mereka tidak boleh diwariskan. Sedangkan menurut jumhur ulama, akad *Ijārah* tidak batal dengan wafatnya seseorang yang berakad, karena manfaat menurut mereka, boleh diwariskan;
- d. Apabila ada uzur pada salah satu pihak.³⁷

Menurut Sayyid Sabiq transaksi *Ijārah* menjadi batal dan berakhir dengan sejumlah keadaan berikut:

- c) Terjadinya cacat baru pada barang sewaan ditangan musta'jir atau munculnya kembali cacat lama pada barang.
- d) Rusaknya barang sewaan, seperti rumah menjadi runtuh atau hewan menjadi mati.
- e) Rusaknya barang yang diupahkan, seperti baju yang diupahkan untuk dijahit. Sebab, mustahil memenuhi pekerjaan setelah barang tersebut rusak.
- f) Terpenuhinya manfaat yang telah ditransaksikan, selesainya pekerjaan, atau berakhirnya jangka waktu yang telah ditentukan. Ini semua tidak berlaku jika terdapat alasan-alasan yang bisa dibenarkan untuk melarang pembatalan transaksi. Misalnya, masa sewa sebidang

³⁷ Mawar Jannati Al Fasiri, Penerapan Ijarah dalam Mualamah, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.2, No.2, Tahun 2021, hlm.244.

tanah telah habis sebelum tanaman siap panen, maka tanah tersebut tetap berada di tangan *musta'jir* (penyewa) sampai dia memanen tanamannya. Ini dimaksudkan agar *musta'jir* tidak mengalami kerugian karena harus memanen tanamannya sebelum usia panen.

Menurut kalangan madzhab Hanafi, transaksi *Ijārah* boleh dibatalkan secara sepihak (oleh *musta'jir*) karena adanya alasan yang bisa dibenarkan. Misalnya, seseorang menyewa sebuah toko untuk berdagang, tapi barang-barang dagangannya kemudian terbakar, dicuri, atau dirampok. Dalam konteks seperti ini, *musta'jir* dibolehkan membatalkan transaksi.³⁸

Ijārah adalah akad pertukaran kecuali apabila didapati hal-hal yang mewajibkan fasakh. Hal-hal yang mewajibkan fasakh adalah sebagai berikut:

1. Adanya kecacatan pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa.
2. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh dan sebagainya.
3. Rusaknya barang yang diupahkan (*Ma'jūr 'alaih*), seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan.
4. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan dan berakhirnya

³⁸ Syaikh Sulaiman Ahmad Yahya Al-Faifi, *Ringkasan Fikih Sunnah Sayyid Sabiq*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar), hlm.810.

masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.³⁹

A. Upah dalam Islam (*Ujrah*)

1. Pengertian Upah dalam Islam (*Ujrah*)

Ujrah dan *Ijārah* merupakan dua istilah yang saling berkaitan meskipun berbeda makna. Penulis memulai pembahasan dengan menjelaskan konsep *Ijārah* terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan *Ujrah*. Secara bahasa, *Ijārah* merujuk pada "penjualan manfaat" (*bay' al-manfa'ah*), baik dalam bentuk kegunaan suatu benda maupun jasa yang diberikan sebagai imbalan atas tenaga atau usaha seseorang.⁴⁰

Ijārah merupakan salah satu bentuk interaksi dalam muamalah yang melibatkan hubungan timbal balik antara manusia. Secara etimologi, kata *Ijārah* berasal dari *al-ajru*, yang bermakna *al-'iwad* atau penggantian, imbalan, dan upah. Dalam praktiknya, *Ijarah* melibatkan dua pihak: *mu'ajir* (pemilik barang atau penyedia jasa) yang memberikan hak guna barang atau jasa, dan *musta'jir* (penyewa) yang menerima manfaat tersebut dengan memberikan kompensasi sesuai kesepakatan.

Ijārah adalah suatu akad yang berfokus pada pertukaran manfaat dalam jangka waktu tertentu, serupa dengan konsep menjual manfaat menurut pandangan M. Hasbi Ash Shiddieqy. Dalam terminologi syariat, *Ijārah* didefinisikan sebagai akad yang bertujuan untuk

³⁹ Rohmansyah, *Ibadah dan Mu'amalah*, (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2021), hlm.199.

⁴⁰ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung, Pustaka Setia, 2004), hlm.277.

mendapatkan manfaat melalui penggantian berupa upah atau kompensasi. Dalam konteks ini, pembahasan *Ijārah* lebih ditekankan pada aspek upah atau ujarah sebagai imbalan atas manfaat yang diperoleh.

Ijārah dan *ujrah* memiliki perbedaan mendasar dalam konsepnya. *Ijārah* merujuk pada sebuah akad atau perjanjian yang memungkinkan seseorang untuk memperoleh manfaat dari suatu benda atau jasa selama periode tertentu. Akad ini berfokus pada penukaran manfaat, baik dalam bentuk barang maupun layanan. Sebagai hasil dari akad tersebut, *ujrah* adalah imbalan atau kompensasi yang diberikan sebagai balasan atas manfaat yang telah dinikmati. *Ijārah* berperan sebagai proses atau mekanisme perjanjian, sedangkan *ujrah* merupakan bentuk hasil berupa pembayaran atau upah yang timbul dari perjanjian tersebut.⁴¹

Menurut pandangan mazhab Hanafiyah, *ujrah* didefinisikan sebagai akad yang memperbolehkan seseorang untuk memiliki manfaat tertentu yang sudah diketahui dan disengaja dari suatu barang yang disewa, dengan memberikan imbalan yang telah disepakati. Definisi ini menekankan bahwa manfaat yang diperoleh melalui *ujrah* harus jelas dan spesifik, serta didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak mengenai kompensasi yang diberikan.⁴² Menurut Syaikh Syihab al-Din dan Syaikh Umainas *Ujrah* adalah akad atas manfaat yang

⁴¹ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung, Pustaka Setia, 2004), hlm.134.

⁴² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.114.

diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *ujrah*, jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, mengacu pada konsep upah-mengupah, yang berarti "menjual tenaga atau kekuatan". Secara lebih spesifik, *ujrah* atau *al-ajr wa al-umulah* didefinisikan sebagai imbalan yang disepakati dalam akad dan dibayarkan oleh pihak yang menerima jasa sebagai ganti atas manfaat yang telah dinikmati. Besaran *ujrah* harus dijelaskan dengan tegas dan disesuaikan dengan prinsip syariat Islam, termasuk merujuk pada hadis Rasulullah yang menekankan pentingnya transparansi dalam akad muamalah dan keadilan dalam pemberian upah.

2. Ketentuan Upah dalam Islam

Ibn Rushd menegaskan bahwa seluruh ulama, baik dari generasi salaf maupun khalaf, sepakat mengenai kebolehan hukum *Ijārah* (upah-mengupah) dalam Islam. Hal ini didasarkan pada prinsip bahwa *Ijārah* merupakan bentuk transaksi yang sah sesuai syariat, selama memenuhi syarat dan rukun yang ditentukan. Kesepakatan ini mencakup mazhab-mazhab utama dalam Islam, yang memandang bahwa *Ijārah* adalah akad yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam hal penyewaan barang, jasa, atau tenaga kerja. Pandangan ini juga diperkuat oleh dasar-dasar syariat yang mendorong keadilan dan keseimbangan dalam hubungan muamalah. Kebolehan

tersebut didasarkan pada landasan hukum yang sangat kuat yang terdapat dalam al-Quran dan Sunnah.

- a) Di dalam surat Al-Baqarah ayat 233 disebutkan tentang izin terhadap seorang suami memberikan imbalan materi terhadap perempuan yang menyusui anaknya :

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُبْرِئَ الرِّضَاعَةَ ۖ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ ۖ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۚ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَا تُضَارُّ وَالِدَةٌ ۖ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ ۖ بِوَلَدِهِ ۚ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۚ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۚ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا ۖ أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا ۖ آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya:” Ibu-Ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Kewajiban ayah menanggung makan dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani, kecuali sesuai dengan kemampuannya. Janganlah seorang ibu dibuat menderita karena anaknya dan jangan pula ayahnya dibuat menderita karena anaknya. Ahli waris pun seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) berdasarkan persetujuan dan musyawarah antara keduanya, tidak ada dosa atas keduanya. Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.

- b) Ijma’

Landasan ijmanya adalah semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan ijma’ ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal ini tidak dianggap.⁴³

⁴³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.117.

c) As-Sunnah: HR. Ibnu Majah al-Thabrani dan al-Tirmidzi yang artinya “Berilah upah kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum kering keringat mereka”.⁴⁴

d) Syarat Upah (*Ujrah*)

Dalam hukum Islam, beberapa persyaratan yang berkaitan dengan upah (*ujrah*) adalah sebagai berikut:

1. *Ujrah* (upah) idealnya dilakukan melalui musyawarah dan konsultasi terbuka antara pihak pemberi upah dan penerima jasa. Hal ini bertujuan untuk memastikan transparansi, keadilan, dan kesepakatan yang tulus antara kedua belah pihak. Dengan pendekatan ini, diharapkan tercipta rasa tanggung jawab moral yang tinggi dalam diri setiap individu yang terlibat dalam kegiatan ekonomi. Selain itu, cara ini juga mendorong dedikasi dan loyalitas terhadap kepentingan bersama, menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif, sesuai dengan nilai-nilai Islam yang mengutamakan keadilan dan kemaslahatan.
2. Upah harus berupa *Māl Mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.⁴⁵ Agar sah dalam Islam, nilai upah harus ditentukan secara jelas sejak awal, tanpa ada keraguan atau ketidakpastian. Misalnya, memberikan upah dalam bentuk

⁴⁴ Abi Bakar Ahmad Bin Husain Bin Al-Baihaqi, *Sunan Qubrah*, Juz VI, (Bairut: Darul Kitab, t.t), hlm.198.

⁴⁵ Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm.186.

makan saja dianggap tidak memenuhi syarat karena tidak ada standar pasti mengenai nilai atau jenis makanan yang diberikan. Hal ini dapat menimbulkan unsur *jihālah* (ketidakpastian), yang bertentangan dengan prinsip kejelasan dalam transaksi Islam. Dengan demikian, menentukan upah secara spesifik sangat penting untuk menjaga keadilan dan menghindari sengketa antara pihak-pihak yang terlibat.

3. Upah harus berbeda dengan jenis objeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang sama, adalah contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Maka dari itu hukumnya tidak sah, karena bisa mengantarkan pada praktek riba.⁴⁶ Misalnya mempekerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.
4. Dalam konteks perjanjian *ujrah* (persewaan), manfaat yang disewakan tidak boleh berasal dari jenis manfaat yang sama dengan yang digunakan dalam perjanjian. Sebagai contoh, tidak sah membantu seseorang dengan upah berupa bantuan kepada orang lain karena ada kesamaan jenis manfaat yang diperjanjikan. Ketidaksahan ini muncul karena jenis manfaat tidak dapat saling menggantikan secara langsung dalam perjanjian tersebut. Oleh karena itu, setiap pihak yang memanfaatkan tenaga atau jasa seseorang harus memberikan

⁴⁶ Ghufrān A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm.186-187.

upah atau kompensasi yang wajar dan sepiantasnya sesuai dengan kesepakatan, tanpa adanya konflik jenis manfaat. Prinsip ini bertujuan untuk menjaga keadilan dalam transaksi muamalah dan memastikan bahwa setiap pihak memahami hak dan kewajibannya.⁴⁷

Para ulama sepakat bahwa mengambil upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan adalah hal yang dibolehkan dalam Islam. Hal ini didasarkan pada prinsip keadilan, yaitu memberikan hak kepada pekerja untuk menerima upah yang layak atas jasa atau tenaga yang mereka berikan. Untuk memastikan upah yang diterima sah menurut syariat, para ulama telah menetapkan beberapa syarat, antara lain:

1. Berupa harta tetap yang dapat diketahui
2. Tidak diperbolehkan upah berupa manfaat yang sama jenisnya dengan manfaat yang menjadi objek akad.⁴⁸ Misalnya, memberikan upah kepada penyewa rumah dengan cara memanfaatkan rumah tersebut oleh pihak pemberi upah. Hal ini dianggap tidak sah karena kedua pihak saling bertukar manfaat yang sama, sehingga tidak ada kompensasi yang jelas dalam transaksi tersebut. Ketentuan ini bertujuan untuk menghindari ketidakpastian (*gharar*) dan memastikan akad berjalan sesuai prinsip keadilan yang ditetapkan dalam syariat Islam.

⁴⁷ Abdurrahman Al-Jaziri, *Fiqh Empat Madzab (Al-Fiqh' Alal Madzah ibil Arba'ah)*, juz IV, (Semarang: CV. As-Syifa', 1994), hlm.180.

⁴⁸ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung, Pustaka Setia, 2004), hlm.129.

Penentuan upah dalam Islam didasarkan pada manfaat kerja atau tenaga yang diberikan oleh seorang pekerja. Keahlian dan profesionalisme sangat dihargai dalam syariat Islam, sehingga upah yang diberikan mencerminkan nilai manfaat dan keterampilan yang ditawarkan oleh pekerja tersebut. Prinsip ini memastikan bahwa pekerja mendapatkan imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka.⁴⁹

Dalam Islam, syarat utama terkait upah adalah pemberi kerja (*mustajir*) harus membayar upah penuh kepada pekerja (*muajir*) atas jasa yang diberikan. Sebaliknya, pekerja wajib menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Jika salah satu pihak gagal memenuhi kewajiban ini, maka hal itu dianggap sebagai kegagalan moral dan harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.

e) Rukun Upah (*Ujrah*)

Suatu akad dalam Islam dianggap sah apabila memenuhi beberapa syarat penting, yaitu:

1. Mempunyai keridhaan antara kedua belah pihak.
2. Mengetahui manfaat dengan seksama dan menyeluruh barang yang diakadkan, sehingga mencegah terjadinya perselisihan.
3. Sebaiknya barang yang menjadi objek transaksinya bisa dimanfaatkan kegunaannya menurut kriteria, realita, dan syara'.
4. Dapat diserahkan sesuatu yang disewakan manfaatnya.

⁴⁹ Jalaludin Abdur Rahman Bin Abi Bakar Asy-Suyuti, *Al-Jami'us Sagir*, Juz II, (Darul Fikr, tt), hlm.186.

5. Bahwa manfaat adalah hal yang mubah, bukan yang diharamkan.⁵⁰
6. Besarnya upah atau imbalan yang akan dibayarkan harus jelas.
7. Wujud upah juga harus jelas
8. Waktu pembayaran upah harus jelas.

Jumhur ulama' (mayoritas ulama) berpendapat bahwa rukun adalah unsur-unsur esensial yang membentuk suatu perbuatan atau akad. Rukun sangat penting karena jika salah satu rukun tidak dipenuhi atau tidak sempurna, maka perjanjian atau akad tersebut dianggap tidak sah atau batal. Dengan kata lain, setiap akad atau transaksi yang dilakukan dalam Islam harus memenuhi rukun yang telah ditentukan, seperti pihak yang berakad, objek akad, dan lafadz yang digunakan, agar sah secara syariat. Jika salah satu syarat ini cacat, maka akad tersebut tidak memiliki kekuatan hukum dalam pandangan Islam.

f) Macam-macam Upah (*Ujrah*)

1. Upah yang diperbolehkan

Upah yang diperbolehkan dalam Islam adalah upah yang berasal dari pekerjaan yang halal dan tidak mengandung unsur bahaya atau keharaman. Untuk memperoleh rezeki yang halal, seseorang harus menghindari kecurangan, penipuan, dan penyelewengan dalam menjalankan pekerjaannya. Contoh

⁵⁰ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, (Bandung: PT Alma'rif, 1987), hlm.12.

pekerjaan yang diperbolehkan untuk mendapatkan upah yang halal antara lain mengajarkan Al-Qur'an, menyusui anak, jasa tukang bekam, atau jasa menjahit. Upah dari pekerjaan halal ini dapat membawa kemaslahatan, baik untuk diri sendiri maupun masyarakat. Dengan upah yang halal, seseorang dapat menafkahi keluarga, bersedekah, membantu anak yatim piatu, dan melakukan berbagai perbuatan baik lainnya. Hal ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya mencari rezeki yang baik dan berguna untuk kesejahteraan umat.

Macam-macam upah yang diperbolehkan yaitu:

a. Upah sewa-menyewa tanah

Dalam Islam, menyewakan tanah diperbolehkan, namun ada beberapa syarat yang harus dipenuhi. Salah satunya adalah kewajiban untuk menjelaskan kegunaan tanah yang disewa, termasuk jenis tanaman yang akan ditanam di atasnya. Namun, jika pemilik tanah mengizinkan penyewa untuk menanam apa saja sesuai keinginan mereka, maka tidak perlu ada penjelasan lebih lanjut. Jika syarat-syarat ini tidak dipenuhi, maka perjanjian sewa tanah tersebut dianggap *fasid* (tidak sah) dan tidak berlaku dalam pandangan syariat. Hal ini bertujuan untuk menghindari

ketidakjelasan dan potensi perselisihan antara kedua pihak yang terlibat dalam transaksi sewa-menyewa tanah.⁵¹

b. Upah sewa-menyewa rumah

Penyewaan rumah untuk tempat tinggal atau disewakan kembali oleh penyewa diperbolehkan, asalkan penyewa tidak merusak bangunan yang disewa. Selain itu, penyewa memiliki kewajiban untuk merawat rumah sesuai dengan kebiasaan yang berlaku di masyarakat. Hal ini memastikan bahwa rumah tetap dalam kondisi baik dan tidak mengalami kerusakan selama masa sewa.⁵²

c. Upah pembekaman

Berbekam adalah mengeluarkan darah dari tubuh seseorang dengan cara menghirupnya dengan bantuan alat.⁵³ Usaha berbekam hukumnya boleh, hal ini sesuai hadis Rasul:⁵⁴ Musa Ibn Isma'il telah memberitahukan kepada kami, Wahb telah memberitahukan kepada kami, Ibn Thawus telah memberitahukan kepada kami, (berita itu berasal) dari ayahnya dari Ibn al-'abbas r.a. dia berkata: "Nabi SAW berbekam (kemudian) dan telah memberikan upah kepada tukang bekam itu"

⁵¹ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1997), hlm.30.

⁵² Chairuman pasaribu dkk, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm.56.

⁵³ Ibnu Mas'ud, Zainal Abidin, *Fiqh Mazhab Syafi'i Buku 2*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2007), hlm.141.

⁵⁴ Shahih Bukhari, *Hadits*, No. 2117.

2. Upah yang tidak diperbolehkan

i. Upah atas praktek ibadah

Ibadah, seperti menyewa seseorang untuk melakukan shalat, puasa, melaksanakan haji, membaca Al-Qur'an, menjadi imam shalat, dan sejenisnya, adalah tidak diperbolehkan. Hal ini karena ibadah-ibadah tersebut bersifat pribadi dan harus dilakukan dengan niat yang ikhlas tanpa melibatkan transaksi finansial. Praktik semacam itu dianggap dapat merusak nilai spiritual ibadah yang seharusnya dilakukan semata-mata karena Allah.

ii. Upah perburuan

Buruh adalah individu yang menyewakan tenaganya untuk melakukan pekerjaan berdasarkan kemampuan tertentu, dengan imbalan atau upah yang telah disepakati. Dalam hubungan kerja ini, buruh bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian dan kapasitas yang dimilikinya, sementara pemberi kerja berkewajiban membayar upah yang adil dan tepat waktu. Kontrak kerja yang jelas dan adil sangat penting untuk memastikan kedua belah pihak memenuhi kewajiban mereka tanpa adanya ketidakpastian atau perselisihan.⁵⁵

iii. Akad yang melanggar syariat islam

⁵⁵ Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, (Bandung: Diponegoro, 1984), hlm.325.

- iv. Akad ujah karena ada paksaan
- v. Akad menipu pihak lain
- vi. Akad tidak sesuai syariat dan rukun

g) Prinsip Upah (*Ujrah*)

Pada hakekatnya prinsip yang ada dalam upah mengupah sama dengan prinsip *bermu'amalah* karena semua prinsip yang dipakai dalam bidang mu'amalah lainnya, Adapun prinsip-prinsipnya sebagai berikut:

- 1) Secara umum, semua bentuk *mu'amalah* diperbolehkan, kecuali jika ada ketentuan lain yang ditetapkan oleh Al-Qur'an dan sunnah Rasul.
- 2) *Mu'amalah* dilaksanakan secara sukarela tanpa melibatkan unsur paksaan.
- 3) *Mu'amalah* dilakukan dengan mempertimbangkan upaya mendatangkan manfaat dan menghindari *mudharat* dalam kehidupan masyarakat.
- 4) Muamalah dilaksanakan dengan menjaga nilai keadilan, menghindari unsur penganiayaan, serta menjauhkan diri dari tindakan mengambil keuntungan dalam situasi kesempitan.⁵⁶

h) Sistem pemberian Upah (*Ujrah*) di Indonesia

Dalam hukum perupahan, terdapat berbagai jenis upah yang perlu dipahami agar kita dapat menentukan sejauh mana suatu upah

⁵⁶ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 10.

dapat dikategorikan sebagai upah yang wajar. Terdapat beberapa definisi mengenai upah atau *ujrah*.

1. Idris Ahmad berpendapat bahwa upah adalah imbalan atas pemanfaatan tenaga orang lain dengan memberikan kompensasi sesuai dengan syarat-syarat tertentu.⁵⁷
2. Nurumansyah Haribuan mendefinisikan upah sebagai segala jenis penghasilan yang diterima oleh buruh, baik dalam bentuk uang maupun barang, dalam jangka waktu tertentu dari suatu kegiatan ekonomi.⁵⁸

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *ujrah* adalah akad yang memindahkan hak guna atas barang atau jasa melalui pembayaran upah, tanpa melibatkan pemindahan kepemilikan atas barang tersebut. Transaksi *ujrah* didasarkan pada perpindahan manfaat dan pada dasarnya memiliki prinsip yang hampir serupa dengan jual beli.

i) Berakhirnya Upah (*Ujrah*)

Beberapa hal yang dapat menimbulkan berakhirnya *ujrah* yaitu:

- a. Terpenuhi manfaat di dalam akad, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya tugas pekerjaan.⁵⁹

⁵⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.115.

⁵⁸ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), hlm.68.

⁵⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.122.

b. Pembatalan akad.

Untuk menjaga upah tetap berada pada tingkat yang layak, Islam memberikan kebebasan penuh dalam mobilitas tenaga kerja. Setiap individu memiliki hak untuk berpindah dan mencari penghidupan di wilayah mana pun dalam suatu negara atau menetap di daerah tertentu. Tidak ada larangan yang membatasi seseorang untuk berpindah dari satu daerah ke daerah lain demi mendapatkan upah yang lebih baik.

Islam menganjurkan metode penentuan standar upah di seluruh negeri dengan memberikan kebebasan penuh dalam bekerja. Setiap individu memiliki hak untuk memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya tanpa adanya pembatasan yang dapat menimbulkan kesulitan bagi pekerja dalam memilih pekerjaan yang cocok.

B. Hukum Islam Tentang Tenaga Kerja

1. Tenaga kerja dalam Hukum Islam

Mengkaji keadaan tenaga kerja sangat erat dengan konsep fiqh *Ijārah* dan Undang-Undang Perburuhan di Indonesia. Dalam Islam, bekerja bukan hanya sekadar mencari nafkah, tapi juga ibadah. Konsep *Ijārah* ini mengajarkan kita bahwa pekerjaan itu penting dan ada aturan-aturan yang harus kita patuhi, seperti memberikan upah yang layak dan

bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini berdasarkan pada landasan Syara' yang terdapat dalam Q.S Ath-Thalaq ayat 6, yang berbunyi⁶⁰:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْحَمْنَ أَوْلَادَهُنَّ

“Jika mereka menyusukan (anak-anak) untukmu, maka berikanlah mereka Upahnya.”

Menurut kesepakatan (*ijtima'*) para ulama, umat Islam pada masa Sahabat telah sepakat bahwa *ijarah, ju'alah dan 'urf* diperbolehkan karena memberikan manfaat bagi manusia. Terdapat kemiripan antara *ju'alah* dan *ijarah* dalam hal rukunnya. Adapun yang menjadi rukun *ju'alah* sebagai berikut:⁶¹

1. Ja'il (Pemberi Upah): Pihak yang menawarkan upah.
2. Maj'ul lah (Penerima Upah): Pihak yang menyelesaikan tugas.
3. Amal (Tugas/Pekerjaan): Pekerjaan spesifik yang harus diselesaikan.
4. Jumlah (Upah): Imbalan yang diberikan (bisa berupa uang atau barang).
5. Syarat-syarat: Ketentuan yang harus dipenuhi untuk mendapatkan upah.

Adapun yang menjadi Rukun *Ijārah*, yaitu⁶²:

1. *'āqid*: Pihak-pihak yang melakukan perjanjian atau akad.
2. *ṣīghah* Akad: Pernyataan ijab dan qabul sebagai bentuk kesepakatan dalam akad.

⁶⁰ Tim Penerjemah Al Quran Kemenag RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Jakarta: Dipenegoro, 2000), hlm.559.

⁶¹ Afriani dan Ahmad, *Implementasi akad ju'alah dana Lembaga keuangan Syariah*, (EKSISBANK, 2018), hlm 60.

⁶² Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm.285.

3. *Ujrah*: Upah atau imbalan yang disepakati.
4. Manfaat: Keuntungan atau manfaat yang menjadi objek dalam akad.

Syarat *Ijārah* merupakan syarat yang sama halnya syarat yang terdapat pada syarat jual-beli, yakni ⁶³:

a) *Syarat al-Inqād* (terjadinya akad/perjanjian)

Terdapat perbedaan pendapat di kalangan ulama mengenai syarat sahnya akad. Menurut mazhab Syafi'iyah dan Hanabilah, pihak yang terlibat dalam akad haruslah mukallaf, yaitu sudah baligh dan berakal, sehingga anak yang hanya *mumayyiz* belum dapat dikategorikan sebagai ahli akad. Berbeda dengan pendapat tersebut, mazhab Hanafiyah menyatakan bahwa seseorang yang belum baligh, termasuk anak *mumayyiz* (minimal usia 7 tahun), masih diperbolehkan melakukan akad, asalkan barang yang dipertukarkan adalah miliknya atau dengan persetujuan dari wali jika barang tersebut bukan miliknya. Sementara itu, mazhab Malikiyah lebih menekankan pada perbedaan antara baligh dan *mumayyiz*, dimana *tamyiz* dianggap sebagai syarat dalam akad ijarah dan jual beli, sedangkan baligh hanya menjadi syarat dalam hal penyerahan barang.

b) *Syarat An-Nafādh* (pelaksanaan akad)

Agar *Ijārah* dapat dilaksanakan, barang yang disewakan harus dimiliki oleh pihak yang melakukan akad (*āqid*) atau ia harus

⁶³ Jamaludin, *Hukum Ekonomi Syari'ah*, (Tasikmalaya: Latifah, 2015), hlm.80.

memiliki kekuasaan penuh atas barang tersebut (*ahliyah*). Oleh karena itu, ijarah yang dilakukan oleh seseorang yang tidak memiliki kekuasaan atas barang tersebut atau tanpa izin dari pemiliknya (*ijārah al-fudūl*) tidak sah atau tidak dapat dianggap sebagai akad *Ijarah*.

c) Syarat Sah

1. Adanya saling ridho dari kedua pihak yang mengadakan akad.
2. *Ma'qūd 'alayh* (barang) bermanfaat dengan jelas adanya kejelasan dalam barang tersebut, dapat menghilangkan permasalahan antara *'āqid*.
3. Seseorang tidak diperbolehkan menyewa untuk melakukan kewajiban yang memang harus dikerjakan oleh dirinya sendiri, seperti menyewa orang untuk melaksanakan salat fardhu, puasa, atau ibadah wajib lainnya. Kewajiban ibadah ini adalah tanggung jawab pribadi dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain.
4. Orang yang menyewa tidak boleh mengambil manfaat pribadi dari pekerjaan yang dilakukan. Misalnya, mereka tidak dapat menyewa diri mereka untuk melakukan perbuatan yang bermanfaat bagi diri mereka sendiri, seperti ketaatan ibadah. Selain itu, mereka tidak boleh mengambil hasil tambahan dari pekerjaan yang mereka lakukan, seperti menggiling gandum dan mengambil tepungnya untuk kepentingan pribadi.

d) Syarat *Lazim*

1. *Ma'qūd 'alayh* jauh dari keadaan cacat. Jika terdapat cacat didalamnya, maka penyewa diizinkan untuk memilih antara meneruskan dengan membayar penuh atau membatalkannya.
2. Tidak ada udzur yang membatalkan akad.

Bahwa jelaskan bahwa *Ijārah ṣaḥīḥah*, jika kemanfaatan penyewa, serta upah atau bayaran untuk pekerja bersifat jelas tetap dan juga sebanding. Hukum *Ijārah* bisa rusak apabila penyewa telah mendapatkan untung dan manfaat tetapi orang yang menyewakan atau yang bekerja dibayar lebih kecil dari kesepakatan akad (ini kerusakan yang terjadi pada syarat *Ijārah*). Akan tetapi, jika kerusakan tersebut disebabkan penyewa tidak memberitahukan jenis perjanjian pekerjaannya, upah harus dibayar semestinya.

Macam-macam pekerja (*ajīr*) serta tanggung jawab yang dibebankan padanya, yaitu⁶⁴:

a) *Ajīr Khusus (Ajīr Khāṣṣ)*

Ajīr Khusus (Ajīr Khāṣṣ) adalah seseorang yang bekerja sendirian dan mendapatkan upah sendiri. Seperti halnya pembantu rumah tangga. Jika mendapati barang yang rusak maka dia tidak bertanggungjawab untuk menggantinya.

⁶⁴ Jamaludin, *Hukum Ekonomi Syari'ah*, (Tasikmalaya: Latifah, 2015), hlm.89.

b) *Ajīr Musytarik*

Ajīr Musytarik sama seperti para pekerja di pabrik, PT, toko, para Ulama berbeda dalam menentukan dan menetapkan tanggungjawab mereka. Imam Syafi'i berpendapat mereka tidak bertanggungjawab atas kerusakan yang tidak disebabkan oleh mereka kecuali bila disebabkan oleh adanya permusuhan. Imam Ahmad serta dua sahabat Imam Abu Hanifah berpendapat bahwa, *Ajīr* bertanggungjawab atas kerusakan jika disebabkan oleh mereka walaupun tidak disengaja. Namun berbanding dengan pendapat ulama Malikiyah yang mewajibkan untuk pekerja bertanggungjawab atas kerusakan baik disengaja atau karena kelalaiannya.⁶⁵

Penggunaan tenaga kerja manusia untuk melaksanakan fungsi kekhilafahan serta perannya sebagai pembangun sangat dihargai dalam ajaran Islam (syariat). Hal ini mencerminkan pentingnya kontribusi manusia dalam membangun kehidupan yang sejalan dengan nilai-nilai Islam. Sistem masyarakat Islam berlandaskan pada Aqidah Islam, dan penerapannya dilakukan secara praktis melalui petunjuk syariat Islam. Hal ini mencerminkan bahwa ajaran Islam tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari melalui aturan-aturan yang digariskan

⁶⁵ Jamaludin, *Hukum Ekonomi Syari'ah*, (Tasikmalaya: Latifah, 2015), hlm.92.

dalam syariat.⁶⁶ Sistem ketenagakerjaan dalam Islam harus berlandaskan pada prinsip-prinsip yang digariskan oleh syariat Islam. Namun, hal ini tidak berarti setiap individu Islam harus bersikap pasif atau tidak berupaya memahami sistem tersebut. Sebaliknya, setiap individu atau kelompok dalam masyarakat Islam dapat mengembangkan konsep-konsep yang sesuai dengan kebutuhan kehidupannya, selama tetap berpegang pada Aqidah Tauhid sebagai dasar utama.

Islam memandang kerja sebagai bagian dari tanggung jawab manusia untuk memakmurkan dunia, sesuai dengan konsep *istikhlāf* atau peran manusia sebagai khalifah di bumi. Dalam hal ini, manusia tidak hanya diharuskan untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya yang diberikan Allah, tetapi juga untuk memastikan bahwa kebutuhan hidup manusia dapat terpenuhi. Tenaga kerja, baik yang melibatkan usaha fisik maupun mental, merupakan segala bentuk aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh imbalan yang layak.⁶⁷

Keadilan tenaga kerja perspektif hukum islam dapat dijelaskan secara umum, keadilan dapat ditunjukkan dengan mempertimbangkan asas manfaat dalam menjalankan akad kontrak kerja, problematika akad atau kontrak kerja, ini dilakukan atas dasar; (1) manfaat yang diperoleh seseorang dari benda (*Manāfi' al-*

⁶⁶ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Prenada Media, 2018), hlm.118

⁶⁷ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Prenada Media, 2018), hlm.227.

A'yān), (2) manfaat yang didapat atas kerja/amal seseorang (*manfa'atul amal*), (3) manfaat yang didapatkan seseorang atas pribadi atau diri seseorang (*manfa'atul syakhs*).⁶⁸

2. Jam Kerja dalam Hukum Islam

a. Pengertian Jam Kerja dalam Hukum Islam

Alokasi waktu usaha atau jam kerja adalah total waktu usaha atau jam kerja usaha yang digunakan oleh seorang pedagang di dalam berdagang. Semakin tinggi jam kerja atau alokasi waktu yang kita berikan untuk membuka usaha maka probabilitas omset yang diterima pedagang akan semakin tinggi maka kesejahteraan akan pedagang akan semakin terpelihara dan dapat memenuhi kebutuhan keluarga pedagang tersebut. Jam kerja merupakan durasi waktu yang ditetapkan bagi pekerja untuk melakukan tugasnya dalam suatu perusahaan atau organisasi.⁶⁹

Menurut Monika (2011) jam kerja adalah waktu yang dijadwalkan untuk perangkat peralatan yang dioperasikan atau waktu yang dijadwalkan bagi pekerja. Jam kerja meliputi berbagai hal berikut:

- 1) Lamanya seseorang mampu bekerja secara baik
- 2) Hubungan antara waktu kerja dengan waktu istirahat
- 3) Jam kerja sehari meliputi pagi, siang, sore dan malam

⁶⁸ Imam Taqiyuddin Abi Bakar bin Muhammad al-Khusainy, *Kifayatu al-Akhyar fi jalla Ghoyatu allkhtisar*, Juz I, (Semarang: Thoha Putra, t.th), hlm.308.

⁶⁹ Ayu Fadhlani, Pengaruh Modal Kerja, Lama Usaha, Jam Kerja dan Lokasi Usaha terhadap Pendapatan Monza di Pasar Simalingkar Medan, *Jurnal Visioner & Strategis*, Volume 6, Nomor 2, September 2017, hlm.113.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, jam kerja adalah waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja⁷⁰. Dalam konteks Islam, jam kerja berkaitan dengan konsep *Ijārah* (sewa tenaga kerja), yang menekankan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja⁷¹. Istilah "jam kerja" mulai berkembang sejak era Revolusi Industri, ketika para pekerja menuntut pembatasan waktu kerja agar tidak dieksploitasi secara berlebihan. Seiring berjalannya waktu, berbagai negara mulai menerapkan regulasi terkait jam kerja untuk melindungi hak-hak pekerja. Di Indonesia, pengaturan jam kerja pertama kali muncul dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 1951 dan kemudian diperbarui dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003⁷².

Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, jam kerja diatur sebagai berikut⁷³

1. 8 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk sistem kerja 5 hari.
2. 7 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk sistem kerja 6 hari.
3. Lembur hanya dapat dilakukan atas persetujuan pekerja dan wajib diberikan kompensasi tambahan sesuai ketentuan.

⁷⁰ Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja*, (Jakarta: Kementerian Hukum dan HAM RI, 2021).

⁷¹ Al-Ghazali, Abu Hamid. *Ihya Ulumuddin*. (Kairo: Darul Fikr, 1998), hlm.13.

⁷² Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI.

⁷³ Nasution, M., Analisis Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Islam, (*Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol.5. No.2, 2019), hlm.45-60.

Islam tidak menentukan jumlah jam kerja secara spesifik, tetapi menekankan prinsip keadilan dan kesejahteraan pekerja. Beberapa prinsip utama dalam fikih Islam terkait jam kerja meliputi:

1. Keseimbangan antara ibadah dan pekerjaan, sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10 yang menyatakan bahwa setelah menunaikan ibadah, manusia diperbolehkan bekerja mencari rezeki⁷⁴.
2. Kewajiban memberikan upah tepat waktu, sebagaimana hadis Nabi SAW: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah)⁷⁵.
3. Larangan eksploitasi pekerja, yang tercermin dalam konsep ijarah, yakni kesepakatan kerja yang harus menguntungkan kedua belah pihak secara adil⁷⁶.

Dalam fikih Islam, perhitungan jam kerja mengikuti prinsip maslahat dan keadilan. Jika ada jam kerja tambahan (lembur), maka harus ada kesepakatan dan kompensasi yang sesuai. Beberapa ketentuan fikih terkait jam kerja antara lain⁷⁷:

1. Batasan waktu kerja harus mempertimbangkan kebutuhan pekerja, termasuk waktu istirahat dan ibadah.

⁷⁴ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Jakarta: Kemenag RI, 2006.

⁷⁵ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Riyadh: Darussalam, 2007

⁷⁶ Rahmawati, F., Konsep Ijarah dalam Islam: Studi terhadap Ketenagakerjaan, (*Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol.9 No.1, (2021), hlm.89-102.

⁷⁷ Suyono, T., Perlindungan Hak Pekerja dalam Islam, *Jurnal Hukum Islam dan Ketenagakerjaan*, Vol.6 No.3, (2022), hlm.112-125.

2. Hak atas upah lembur jika pekerja bekerja di luar jam yang telah disepakati.
3. Tidak boleh ada pemaksaan kerja yang menyebabkan mudarat bagi pekerja.

Dalam praktiknya, penerapan jam kerja dalam Islam lebih fleksibel selama prinsip keadilan ditegakkan. Oleh karena itu, perhitungan jam kerja harus mempertimbangkan aspek kemanusiaan dan kesejahteraan pekerja.

b. Perhitungan Jam Kerja

Perhitungan Lembur Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, ya

1. Pengertian Lembur menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Dalam Pasal 77 Undang-Undang No.13 Tahun 2003:

- a) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- b) Waktu kerja yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu; atau
 - 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

- 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (2) tidak berlaku bagi usaha atau sektor tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (3) diatur dengan keputusan menteri.

Di dalam Pasal 78 berbunyi :

- a. Dalam Pasal 78 ayat (1) pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang di maksud dalam Pasal 77 Ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - 1) Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan
 - 2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu.
- b. Dalam Pasal 78 ayat (2) pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- c. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi usaha tertentu.⁷⁸
- d. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) di atur dengan keputusan menteri.⁷⁹

⁷⁸ Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pengupahan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang *Pengupahan*.

C. Pandangan Para Ulama Terhadap Sewa Menyewa (*Ijārah*)

Secara etimologis, kata *Ijārah* berasal dari kata *ajru*, yang berarti *al-‘iwad* atau pengganti. Oleh karena itu, dalam konteks pahala, istilah *ats-Tsawāb* juga disebut sebagai *ajru* atau "upah."⁸⁰

Adapun secara terminologi, para ulama fiqh berbeda pendapat, antara lain yaitu:

1. Menurut Sayyid Sabiq, *Ijārah* adalah suatu bentuk akad atau transaksi yang bertujuan untuk memperoleh manfaat dengan memberikan imbalan sebagai pengganti.
2. Menurut ulama Syafi'iyah, *Ijārah* adalah jenis akad atau transaksi yang berkaitan dengan manfaat tertentu yang menjadi tujuan, bersifat mubah, serta dapat dimanfaatkan, dengan imbalan yang telah ditetapkan.
3. Menurut Amir Syarifuddin, *Ijārah* secara sederhana dapat diartikan sebagai akad atau transaksi atas manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Jika objek transaksi berupa manfaat atau jasa dari suatu benda, disebut *Ijārah al-'Ain*, seperti sewa-menyewa rumah untuk tempat tinggal. Sedangkan jika objek transaksi berupa manfaat atau jasa dari tenaga seseorang, disebut *Ijārah ad-Dzimah* atau upah-

⁷⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : PT Sinar Grafika, 2009), hlm.102.

⁸⁰ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid 4*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), hlm. 203.

mengupah, seperti pembayaran upah pekerja. Meskipun objeknya berbeda, keduanya tetap disebut *Ijārah* dalam konteks fikih.⁸¹

4. Menurut fuqaha Hanafiyah, *Ijārah* adalah akad atau transaksi yang berkaitan dengan manfaat tertentu dengan memberikan imbalan sebagai kompensasi.
5. Menurut fuqaha Malikiyah dan Hanabilah, *Ijārah* adalah kepemilikan manfaat dari suatu harta benda yang bersifat mubah untuk jangka waktu tertentu dengan imbalan yang telah disepakati.⁸²

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa secara prinsip tidak ada perbedaan mendasar di antara para ulama dalam mengartikan *Ijārah* atau sewa-menyewa. Intisari dari definisi tersebut adalah bahwa *Ijārah* atau sewa-menyewa merupakan akad atas manfaat dengan imbalan tertentu. Dengan demikian, objek utama dalam sewa-menyewa adalah manfaat dari suatu barang.⁸³

E. Akad *Ju'ālah* h dan 'Urf dalam Perspektif Hukum Islam

Dalam hukum Islam, selain akad *Ijārah* yang umum digunakan dalam sistem kerja dan pengupahan, terdapat pula bentuk akad lain yang relevan, yaitu *ju'ālah*. Secara etimologi, *ju'ālah* berasal dari kata *ja'ala-yaj'alu-ju'lan*, yang berarti menjadikan, memberi, atau menghendaki sesuatu sebagai imbalan. Secara istilah, *ju'ālah* adalah akad pemberian imbalan atas suatu pekerjaan yang hasilnya belum pasti, pelakunya tidak

⁸¹ Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Predana Media Group, 2012), hlm.277.

⁸² A Ghufuran, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm.182.

⁸³ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm.317.

ditentukan, dan tidak ada keharusan menyelesaikan pekerjaan tersebut, tetapi jika berhasil maka pelakunya berhak atas imbalan yang dijanjikan⁸⁴.

Contoh klasiknya terdapat dalam QS. Yusuf ayat 72:

"...Dan siapa yang dapat mengembalikannya akan mendapat satu beban unta, dan aku menjaminnnya." (QS. Yusuf: 72).

Dalam praktik modern, *ju'alah* lazim digunakan dalam sistem kerja berbasis hasil, seperti bonus penjualan, insentif, atau penghargaan atas pencapaian target tertentu. Dalam konteks penelitian ini, pekerjaan tambahan karyawan toko sembako saat pasaran atau bongkar muatan yang tidak termasuk dalam akad kerja awal dan tidak diberi kompensasi tetap, semestinya bisa diakomodasi dalam skema *ju'alah* agar tetap adil secara syariat. Menurut Imam Malik dan Imam Syafi'i, akad *ju'alah* diperbolehkan karena mengandung maslahat dan termasuk bentuk muamalah yang mubah selama tidak ada unsur gharar atau eksploitasi.

Selain *ju'alah*, hukum Islam juga memperhatikan keberadaan adat atau tradisi (*'urf*) dalam masyarakat sebagai pertimbangan hukum sekunder. Dalam kaidah fiqh disebutkan: "*Al-'ādah muhakkamah*" (kebiasaan dapat menjadi dasar hukum selama tidak bertentangan dengan syariat)⁸⁵. *'Urf* terbagi menjadi dua: *'urf ṣaḥīḥ* (kebiasaan yang sah) dan *'urf fāsid* (kebiasaan yang rusak). Tradisi lembur tanpa upah tambahan yang dianggap wajar oleh pemberi kerja, jika merugikan pekerja atau tidak

⁸⁴ Afriani dan Ahmad, *Implementasi akad ju'alah dana Lembaga keuangan Syariah*, (EKSISBANK, 2018), hlm 61.

⁸⁵ Sidanatul Janah, *Eksistensi 'Urf sebagai Metode dan Sumber Hukum Islam* (Jurnal Unusida, 2018), hlm. 3.

disepakati secara ridha, maka tergolong *'urf fāsīd* yang tidak bisa dijadikan hujjah hukum. Sebaliknya, jika tradisi tersebut mendatangkan kemaslahatan bersama dan telah menjadi kebiasaan yang disepakati, maka dapat diterima sebagai pelengkap akad. Imam Ibn al-Qayyim dalam *I'lam al-Muwaqqi'īn* menjelaskan bahwa adat dan kebiasaan yang hidup dalam masyarakat dapat menjadi rujukan dalam hukum muamalah, selama tidak bertentangan dengan Al-Qur'an dan Sunnah. Oleh karena itu, dalam praktik kerja seperti di toko sembako, penting bagi pemberi kerja untuk menyesuaikan diri tidak hanya pada hukum positif, tetapi juga pada prinsip-prinsip syariah, termasuk dalam hal kejelasan waktu kerja, kompensasi, dan pengakuan atas kerja tambahan melalui bentuk akad yang sah seperti *Ijārah* atau *ju'ālah*.

F. Sistem Pengupahan Atau Kontrak Kerja Dalam Hukum Positif

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan, yang sebelumnya dikenal dengan istilah perburuhan, diatur melalui berbagai undang-undang yang mengalami perubahan seiring waktu. Awalnya, diatur dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja, kemudian digantikan oleh Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya, Undang-Undang tersebut kembali diganti oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39,

Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279), yang sering disingkat sebagai UU No. 13 Tahun 2003.⁸⁶

Jika ditinjau dari istilahnya, hukum ketenagakerjaan terdiri dari dua kata, yaitu *hukum* dan *ketenagakerjaan*, yang masing-masing merupakan konsep hukum dengan makna berbeda. *Hukum* merujuk pada norma hukum, yaitu aturan yang dibuat oleh pihak berwenang. Norma hukum ini dapat berbentuk tertulis maupun tidak tertulis. Sementara itu, *tenaga kerja* mencakup berbagai kelompok, seperti pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta mereka yang sedang menganggur.

Hukum ketenagakerjaan sebelumnya dikenal sebagai hukum perburuhan, yang merupakan terjemahan dari istilah *arbeidsrechts*. Ada berbagai pendapat mengenai definisi hukum perburuhan. Salah satunya, menurut Molenaar, *arbeidsrechts* adalah cabang hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, buruh dengan sesama buruh, serta buruh dengan pihak penguasa.⁸⁷ Menurut Mr. MG Levenbach, *arbeidsrechts* mencakup aturan-aturan hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan dilakukan di bawah arahan atau pimpinan, serta mencakup kondisi kehidupan yang erat kaitannya dengan hubungan kerja tersebut.⁸⁸

⁸⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 2

⁸⁷ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Jakarta, 1985), hlm. 1

⁸⁸ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Jakarta, 1985), hlm. 2

Iman Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Peraturan mencakup dua bentuk aturan hukum, yaitu hukum tertulis dan tidak tertulis. Hukum tertulis meliputi semua peraturan perundang-undangan yang disusun berdasarkan jenis dan hierarki yang telah diatur dalam Pasal 7 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 53). Hierarki tersebut mencakup:

1. Undang-Undang Dasar 1945,
2. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu),
3. Peraturan Pemerintah,
4. Peraturan Presiden,
5. Peraturan Daerah.

Hukum tidak tertulis, di sisi lain, mencakup kebiasaan yang diakui dan diterapkan dalam praktik kehidupan masyarakat.

Penerimaan upah oleh buruh adalah konsekuensi dari tenaga yang telah mereka berikan untuk bekerja. Upah merupakan hak yang diperoleh buruh setelah melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, pemberian upah dalam hubungan kerja juga menciptakan kewajiban bagi majikan atau pemberi kerja untuk menyediakan pekerjaan.

Dengan demikian, kewajiban untuk membayar upah mengandung implikasi adanya tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan yang sesuai kepada buruh.⁸⁹

Tenaga kerja memiliki peranan penting dalam pembangunan, sehingga diperlukan upaya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Selain itu, pembangunan ini juga bertujuan untuk memperkuat perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh, serta memastikan adanya kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang bebas dari diskriminasi atas dasar apa pun. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sambil tetap memperhatikan kemajuan dan perkembangan dunia usaha.

2. Hakikat Dan Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.

1) Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945, setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum dan

⁸⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 4

pemerintahan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 5 menjamin bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang setara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, sedangkan Pasal 6 memastikan bahwa pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlakuan yang setara tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁹⁰

Kedudukan buruh dan pengusaha tidak sama dengan kedudukan antara penjual dan pembeli, di mana antara penjual dan pembeli kedudukannya setara dan bebas menentukan ada atau tidaknya perjanjian. Sementara itu, dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja, secara yuridis buruh memiliki kebebasan, namun dalam konteks sosial ekonomis, buruh berada dalam kedudukan yang tidak sepenuhnya bebas. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut yang memerlukan perlindungan hukum untuk buruh.

Secara yuridis, kedudukan buruh seharusnya setara dengan majikan, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 UUD 1945 yang menjamin kesamaan kedudukan di hadapan hukum. Namun, dalam kenyataannya, kedudukan sosial ekonomis antara buruh dan majikan tidaklah setara, terutama bagi buruh yang tidak memiliki keterampilan khusus (*unskilled labor*). Buruh seringkali berada dalam posisi yang lebih lemah dalam hal kekuatan tawar-menawar

⁹⁰ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), Bandung, hlm. 6–7

dan kesempatan, yang menuntut perlindungan hukum untuk mengatasi ketimpangan ini.

Secara sosial ekonomis, buruh sering kali tidak memiliki kebebasan penuh dalam memilih pekerjaan. Sebagai individu yang bergantung pada pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup, buruh terpaksa bekerja untuk orang lain, dan majikanlah yang umumnya menentukan syarat-syarat kerja. Posisi buruh yang lebih rendah dalam hubungan kerja ini menunjukkan perlunya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, sehingga mereka dapat memperoleh hak-hak dasar mereka dan mengurangi ketimpangan yang ada dalam hubungan kerja tersebut.⁹¹

Perlindungan hukum bagi buruh sangat penting karena kedudukannya yang rentan. Menurut Zainal Asikin Kunci keberhasilan perlindungan hukum bagi pekerja dari tindakan sewenang-wenang majikan terletak pada kepatuhan semua pihak terhadap peraturan ketenagakerjaan. Perlu diingat bahwa keberhasilan penerapan hukum tidak hanya dinilai dari aspek legalitas semata, tetapi juga dari sejauh mana hukum tersebut mampu mewujudkan keadilan sosial dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.⁹²

⁹¹ HP Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, (Jakarta: Citra Buana, 2018), hlm. 3.

⁹² Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), hlm. 5.

2) Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Mengacu pada esensi hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum bagi pekerja dapat dijabarkan menjadi lima bidang utama sebagaimana dikemukakan oleh Iman Soepomo. Bidang-bidang tersebut meliputi:⁹³

- 1) Pengerahan dan penempatan tenaga kerja
- 2) Pengaturan hubungan kerja
- 3) Kesehatan dan keselamatan kerja
- 4) Jaminan sosial bagi tenaga kerja.



⁹³ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Jakarta, 1985), hlm. 11

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan skripsi ini, untuk memastikan kajian yang dapat dipertanggungjawabkan secara obyektif, penulis menggunakan sejumlah metode dalam pengumpulan data guna mencapai tujuan penelitian pada realitas yang telah diinvestigasi. Metode-metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan lokasi Toko Sembako Rhy di Purbalingga sebagai tempat penelitian. Penulis menggunakan pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini. Pendekatan ini menitikberatkan pada kajian hukum secara empiris dengan cara mengamati objek penelitian secara langsung.

B. Sumber data penelitian

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang reliabel dan dapat dipertanggungjawabkan, penulis membutuhkan data yang berasal dari sumber yang berbeda. Oleh karena itu, penulis mengumpulkan data primer dan sekunder sebagai sumber data dalam penelitian ini.

1. Data Primer

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti melakukan wawancara langsung dengan responden yang dipilih secara *purposive*. Teknik *purposive sampling* memungkinkan peneliti untuk secara sengaja memilih partisipan yang memiliki karakteristik spesifik yang relevan dengan fokus

penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan rinci mengenai fenomena yang sedang dikaji.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* untuk mengumpulkan data secara langsung dari sumbernya. Peneliti melakukan wawancara mendalam dengan pemilik Toko Rhy di Purbalingga, serta para karyawan yang bekerja di Toko Sembako Rhy. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai peran dan kontribusi mereka dalam sistem kerja pada karyawan Toko Sembako Rhy.

Teknik ini memungkinkan peneliti untuk secara selektif memilih partisipan yang paling relevan dengan fokus penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh akan lebih terarah dan dapat memberikan jawaban yang lebih baik atas pertanyaan penelitian.⁹⁴ Mengingat penelitian ini bersifat kualitatif, maka sampel penelitian difokuskan pada sumber-sumber data yang dianggap paling relevan. Dalam hal ini, sampel penelitian mencakup pemilik Toko Sembako Rhy dan sejumlah karyawan yang bekerja di toko tersebut.

2. Data Sekunder

Data sekunder berperan penting dalam penelitian ini. Dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan artikel online, peneliti dapat memperoleh perspektif yang lebih luas mengenai

⁹⁴ Husain Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm.42.

tinjauan hukum islam dan hukum positif terhadap ketidaksesuaian kontrak jam kerja pada karyawan Toko Sembako Rhy. Data sekunder ini juga berfungsi sebagai pembanding dengan data primer yang telah diperoleh.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dipusatkan pada Toko Sembako Rhy yang berada di Desa Bedagas, Kecamatan Pengadegan, Kabupaten Purbalingga. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa toko tersebut memiliki potensi untuk memberikan data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan analisis dokumen. Kombinasi metode ini diharapkan dapat menghasilkan data yang valid dan *reliabel*.

1. Observasi

Tujuan utama dari observasi adalah untuk memperoleh data yang akurat dan langsung dari sumbernya. Dengan melibatkan seluruh indra, peneliti Rhy dapat menangkap nuansa-nuansa penting yang mungkin terlewatkan jika hanya mengandalkan metode pengumpulan data lainnya.⁹⁵

Dalam metode ini, peneliti akan menggunakan pembelajaran yang diamati sebagai sumber penelitian langsung di lokasi tujuan, dimana peneliti bermaksud untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari. Peneliti tidak hanya mengamati tetapi juga berpartisipasi dan mengalami

⁹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, hlm.225.

suka duka yang terjadi di lapangan penelitian. Data yang diperoleh melalui kegiatan observasi ini akan lebih lengkap, tajam, dan relevan untuk memahami makna dari setiap perilaku dan untuk hasil dari observasi adalah berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang.

Observasi juga dilakukan guna memperoleh gambaran yang riil dari suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi partisipasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan untuk menghimpun data penelitian melalui sebuah pengamatan dan penginderaan di mana peneliti berusaha terlibat di dalam kegiatan sehari-hari informan.

2. Wawancara

Metode wawancara adalah metode dimana peneliti mencari informasi yang lebih mendalam dari responden untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Metode wawancara ini juga sebagai sebuah proses memperoleh keterangan untuk sebuah tujuan dari penelitian dengan melakukan tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara. Sebuah wawancara tentunya memiliki tujuan untuk mencatat opini, perasaan, emosional dan hal lain-lain berkaitan dengan individu yang ada di dalam organisasi. Tentunya dengan melakukan tanya jawab peneliti dapat memperoleh data yang lebih banyak

sehingga peneliti dapat memahami budaya melalui bahasa dan ekspresi dari yang di interview. Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur bisa disebut wawancara yang terkendali, dimana seluruh proses dari wawancara didasarkan pada sistem atau daftar pertanyaan yang ditetapkan sebelumnya.

Wawancara terstruktur ini mengacu pada situasi dimana seorang peneliti memberikan berbagai pertanyaan kepada responden berdasarkan kategori-kategori jawaban tertentu atau terbatas.⁹⁶ Namun, peneliti dapat juga menyediakan ruang bagi variasi jawaban, atau peneliti dapat juga menggunakan pertanyaan terbuka yang tidak menuntut keteraturan, hanya saja pertanyaan telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh peneliti. Adapun beberapa beberapa narasumber yang akan diwawancarai sebagai informan penelitian yaitu 4 orang karyawan Toko Sembako Rhy dan 1 pemilik Toko Sembako Rhy. Peneliti akan menanyakan terkait sistem kerja, pengupahan, dan upah tambahan selama bekerja.

3. Dokumentasi

Dalam memperoleh data atau informasi tentunya tidak hanya dengan observasi atau wawancara semata melainkan juga bisa dengan memperoleh fakta-fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan dan lain sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam. Para peneliti tentunya harus memiliki kepekaan yang

⁹⁶ Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), hlm.7-8.

lebih dimana untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekedar barang yang tidak bermakna. Metode dokumentasi secara pengertian merupakan tata cara pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis dari suatu individu, kelompok atau sebuah tempat atau peristiwa yang mana hal tersebut dapat berguna dalam menunjang penelitian kualitatif.

E. Metode Analisis Data

Analisis data kualitatif dalam penelitian ini mengikuti model Miles dan Huberman. Tahap awal adalah reduksi data, di mana data mentah ditransformasikan menjadi data yang lebih ringkas melalui proses coding dan kategorisasi. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk matriks atau diagram untuk memudahkan identifikasi pola dan hubungan antar data. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, di mana peneliti menginterpretasi data yang telah disajikan dan membangun teori atau model yang relevan.

1. *Data Reduction* (reduksi data)

Reduksi data merupakan suatu proses penyederhanaan data mentah dengan cara memilih elemen-elemen kunci dan mengidentifikasi tema-tema utama. Tujuannya adalah untuk menghasilkan representasi data yang lebih terfokus dan mudah dipahami, sehingga memudahkan peneliti dalam menganalisis data dan menarik kesimpulan.⁹⁷

⁹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, hlm.225.

Tujuan utama dalam melakukan reduksi data adalah untuk mencapai kesimpulan yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Proses ini membutuhkan ketelitian, kecerdasan, dan fleksibilitas yang tinggi. Peneliti perlu memiliki pemahaman yang mendalam terhadap data dan konteks penelitian agar dapat mengidentifikasi pola, tema, dan makna yang tersembunyi di dalamnya.⁹⁸

2. *Data Display* (penyajian data)

Penyajian data merupakan tahap penting dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengkomunikasikan temuan penelitian kepada pembaca. Dengan menggunakan pendekatan induktif, peneliti akan menyajikan data secara berurutan, mulai dari gambaran umum hingga detail spesifik. Hal ini memungkinkan pembaca untuk memahami konteks keseluruhan sebelum masuk ke analisis yang lebih mendalam.

Penyajian data dalam penelitian kualitatif tidak terbatas pada teks naratif. Peneliti dapat menggunakan berbagai bentuk visualisasi seperti grafik, diagram, dan tabel untuk menyajikan informasi secara lebih jelas dan menarik. Pilihan bentuk penyajian disesuaikan dengan kompleksitas data dan tujuan penelitian.⁹⁹

Penyajian data memungkinkan kita untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap suatu peristiwa, sehingga dapat dijadikan dasar untuk merumuskan tindakan lanjutan yang lebih efektif.¹⁰⁰

⁹⁸ Zuhri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, (CV. Syakir Media Press, 2021), hlm.161.

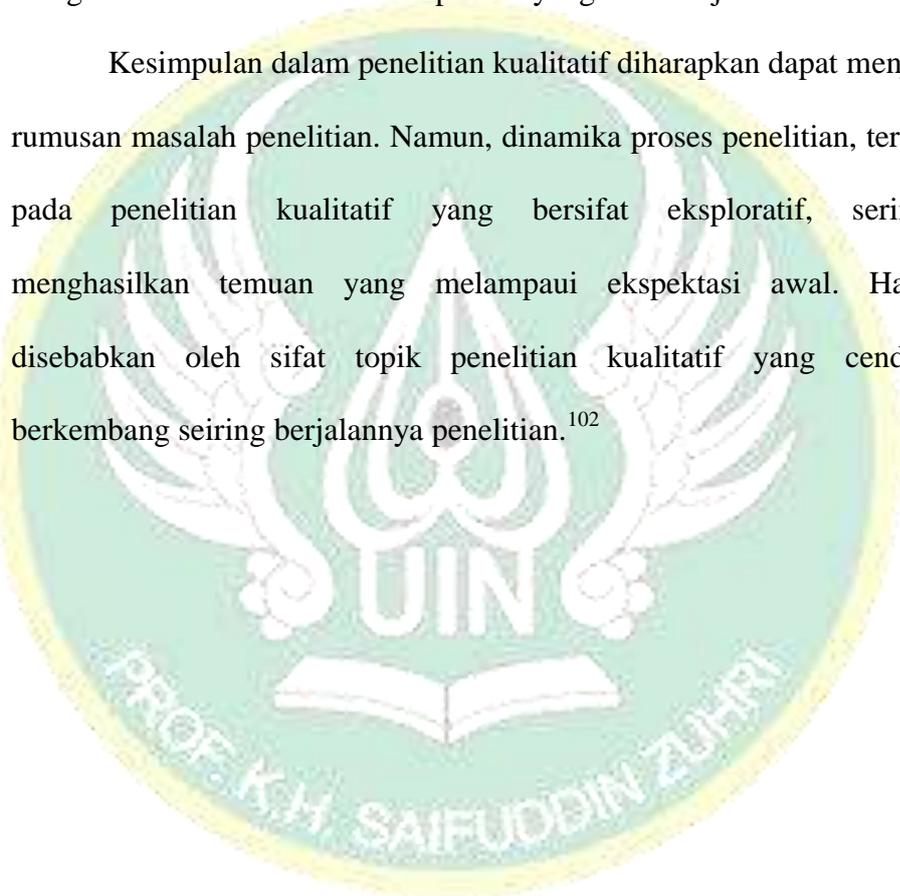
⁹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm.249.

¹⁰⁰ Zuhri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm.161.

3. *Conclusion drawing/verivication*

Tahapan akhir dalam analisis data melibatkan proses penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang diperoleh pada tahap awal bersifat sementara dan dapat direvisi berdasarkan temuan baru. Proses verifikasi dilakukan melalui pengumpulan data tambahan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis yang telah diajukan.¹⁰¹

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif diharapkan dapat menjawab rumusan masalah penelitian. Namun, dinamika proses penelitian, terutama pada penelitian kualitatif yang bersifat eksploratif, seringkali menghasilkan temuan yang melampaui ekspektasi awal. Hal ini disebabkan oleh sifat topik penelitian kualitatif yang cenderung berkembang seiring berjalannya penelitian.¹⁰²



¹⁰¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm.247-252

¹⁰² Zuhri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm.162

BAB IV

ANALISIS KETIDAKSESUAIAN KONTRAK JAM KERJA PADA KARYAWAN TOKO SEMBAKO RHY PERSPEKTIF HUKUM ISLAM

A. Sistem Kerja Pada Karyawan Toko Sembako Rhy

Toko kelontong atau toko sembako adalah salah satu jenis bisnis yang banyak peminatnya sedari dulu. Bukan tanpa alasan, bisnis ini memang menjanjikan lantaran produk yang dijual tak kenal musim dan selalu dibutuhkan banyak orang. Walaupun saat ini kehadiran supermarket ritel semakin banyak, eksistensi toko kelontong tak pernah redup. Nyatanya di permukiman, khususnya di daerah pinggiran atau pedesaan, masih banyak orang yang tidak selalu belanja di supermarket. Mereka lebih memilih untuk pergi ke toko sembako untuk membeli kebutuhan harian.¹⁰³

Sembako merupakan kependekan dari Sembilan bahan pokok. Sebagai bahan pokok, tentu saja toko sembako dibutuhkan oleh banyak orang sampai kapanpun. Di setiap lingkungan permukiman pasti ditemukan setidaknya satu toko sembako. Salah satu penyebabnya yaitu permintaan akan 9 bahan ini yang tak pernah menurun. Bisnis ini terkadang dipandang sebelah mata. Namun bisnis yang terkesan sepele ini tidak boleh diremehkan. Jika dikelola dengan benar, usaha ini dapat memberikan keuntungan yang besar. Meskipun banyak yang menganggap remeh bisnis rumahan ini, tetapi tidak sedikit yang

¹⁰³ Feni Slamet Riyanty, “Strategi Penetapan Harga Pada Pedagang Sembako Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Pasar Jatilawang, Kabupaten Banyumas)” *Skripsi*, (Purwokerto: Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2022), hlm.49.

memperoleh kesuksesan. Inilah mengapa banyak orang yang tertarik untuk terjun meskipun persaingannya cukup ketat.¹⁰⁴

Toko Sembako Rhy yang berada di Desa Bedagas, Kecamatan Pengadegan, Kabupaten Purbalingga adalah toko yang menjualkan beberapa kebutuhan pokok masyarakat di wilayah Desa Bedagas, Kecamatan Pengadegan, Kabupaten Purbalingga. Toko Sembako Rhy termasuk dalam toko yang besar di Desa Bedagas, Kecamatan Pengadegan, Kabupaten Purbalingga. Toko Rhy termasuk dalam toko utama yang menyediakan 9 bahan pokok yang lengkap. Toko Sembako Rhy sudah berdiri sejak tahun 2004 dengan menyediakan beberapa bahan pokok meliputi: Beras, Gula, Minyak Goreng, Garam, Telur, Tepung Terigu, Susu dan Rempah-rempah. Toko ini juga bukan hanya menjual barang-barang pokok saja tetapi bahan non-pokok juga di jual toko ini yaitu beberapa kebutuhan rumah tangga seperti: makanan kaleng, *frozen food*, buah-buahan dan sayuran, daging, ikan, produk kebersihan. Serta menyediakan perlengkapan mandi dan mencuci, seperti: sabun, sampo, sikat gigi, detergen, sabun cuci piring dan spoon. Toko Sembako Rhy merupakan toko yang paling lengkap di Desa Bedagas, Kecamatan Pengadegan. Toko ini banyak menyediakan bahan-bahan kebutuhan rumah tangga layaknya alfamartnya.

Toko Sembako Rhy memiliki 4 karyawan yang bekerja di toko tersebut. Rata-rata karyawan di Toko Sembako Rhy sudah bekerja selama 1 tahun bekerja. Setelah peneliti melakukan wawancara terhadap keempat karyawan di

¹⁰⁴ Feni Slamet Riyanty, "Strategi Penetapan Harga Pada Pedagang Sembako Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Pasar Jatilawang, Kabupaten Banyumas)" *Skripsi*, (Purwokerto: Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2022), hlm.25.

Toko Sembako Rhy semuanya mengeluhkan tentang upah gaji lemburan yang tidak pernah ada di Toko Sembako Rhy. Walaupun ketika kontrak awal masuk menjadi karyawan di Toko Sembako Rhy dijelaskan bahwa ada uang lemburan bagi karyawan. Hal tersebut menimbulkan dilema bagi karyawan tetapi memang pemilik sering memberikan rokok dan makanan bagi semua karyawan yang melaksanakan lemburan. Beberapa karyawan tidak mau memprotes terhadap kebijakan yang dilakukan oleh pemilik toko karena pada dasarnya keempat karyawan tersebut masih membutuhkan pekerjaan untuk menghidupi keluarganya. Dalam sesi wawancara kepada keempat karyawan toko sembako rhy hampir semuanya sudah berkeluarga dan ada keluarga yang memang harus diurus dirumah. Walaupun lemburannya tidak setiap hari setidaknya ada uang lemburan untuk tambahan upah bagi karyawan. Lemburan hanya ada pada saat pasaran dan ketika pemilik toko kulakan (membeli barang baru) karena ketika itu karyawan disuruh bongkar barang-barang yang sudah di beli oleh pemiliki toko. Biasanya memang jam kerja Toko Sembako Rhy mulai pukul jam 8 pagi sampai jam 5 sore. Tetapi pada waktu ada kulakan atau barang baru yang akan datang ke toko para karyawan disuruh melaksanakan lemburan sampai jam 8 malam. Kalaupun jam 8 malam belum selesai maka pekerjaan tetap dilanjutkan sampai semua pekerjaanya beres di hari itu juga. Peneliti telah menggali informasi yang lebih dalam lagi dengan cara mewawancarai keempat karyawan toko sembako rhy. Nama-nama karyawan yang bekerja di toko sembako Rhy yaitu: Bapak SD yang sudah bekerja hampir 1 Tahun, Ibu PR yang sudah

bekerja selama 2 Tahun, Ibu SR yang sudah bekerja selama 1 tahun 4 bulan, kemudian ada Bapak Sln yang sudah bekerja selama 1 tahun 8 bulan.

Informasi yang penulis dapatkan dari wawancara dengan karyawan Toko Sembako Rhy yang bernama SD, beliau mengatakan sebagai berikut:

“Nggih mba betul saya karyawan toko Sembako Rhy, saya bekerja di sini sudah hampir 1 tahun dan saya itu berangkat kerja normal seperti orang bekerja pada umumnya berangkat jam 08.00 pulang jam 16.00 sore, namun saya mendapat jam tambahan pada saat pasaran dan ketika bosnya kulakan (produksi barang baru). Jam tambahan itu seselesaiannya, kalo selesai cepet ya pulang cepet dan kalo sampai malam biasanya maksimal jam 20.00 mba,. Ya penginya mendapat gaji tambahan tapi nyatanya tidak ada paling cuma dikasih makan sama rokok.”¹⁰⁵

Pernyataan yang diutarakan SD selaku karyawan toko sembako rhy memang sering mendapatkan jam kerja tambahan diluar kesepakatan saat pertama kali menjalani kontrak kerja. Tuturnya pasaran biasa dilakukan menggunakan hitungan pasaran jawa (Pasar Pahing, Pon, Wage, Kliwon dan Legi). Momen pasaran yang biasa dijalani di toko sembako rhy ini ialah pasar pon. Jadi, setiap momen pasaran pon pak SD dan karyawan yang lain sudah dipastikan untuk lembur (adanya jam tambahan). Hal ini sesuai dengan yang disampaikan karyawan lain yang bernama Ibu PR, beliau mengungkapkan sebagaimana berikut ini:

“Nggih mba leres, kulo niki sampun kalih taun dan kulo nglampahi kerja tambahan nggih selama kulo kerja ting mriki, kulo mboten wonten tambahan gaji, paling nggih momen lebaran mba. Kerjane kulo nggih sami kados karyawan lintune Cuma kulo niki fokus ting bagian data stok barang sing sampun telas, rusak, kadaluarsa lan ndatani laporan penjualan” (“Betul mba, saya sudah 2 tahun bekerja di toko sembako rhy dan saya juga sudah menjalani jam kerja tambahan ini selama saya bekerja dan selama itu tidak ada uang tambahan kecuali

¹⁰⁵ Wawancara dengan SD Karyawan Toko Sembako Rhy, pada tanggal 28 November 2024, Pukul 13.30 WIB.

hari raya idul fitri. Sama seperti yang lain cara kerjanya, namun saya lebih difokuskan untuk mendata stok barang yang habis, rusak, kadaluarsa dan mendata laporan penjualan” (Translite Bahasa Indonesia)).¹⁰⁶

Hal yang dituturkan Ibu PR ialah beliau bekerja sudah terbilang cukup lama 2 tahun bekerja dan selama itu juga Ibu PR mendapat jam kerja tambahan disetiap hendak pasaran dan saat berbelanja stok (*kulakan*). Beliau menuturkan bahwa tidak ada biaya tambahan kecuali waktu hari raya idul fitri, dengan mendapatkan tambahan 1 bulan gaji. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada karyawan toko sembako rhy ini menuai pernyataan bahwa sesungguhnya dan harapanya ada upah yang diberikan dengan adanya penambahan jam kerja, karena bagaimanapun waktu itu baginya sangat berharga dan waktu yang seharusnya dimanfaatkan bersama keluarga tersita karena adanya jam tambahan kerja.

Hal tersebut juga dituturkan oleh Ibu SR yang sudah bekerja selama 1 tahun 4 bulan di Toko Sembako Rhy. Beliau mengatakan sebagai berikut:

“Betul mbak saya sudah bekerja selama 1 tahun 4 bulan, selama saya bekerja belum pernah mendapatkan uang tambahan atau uang lemburan jam kerja dari hasil bongkar muatan kulakan yang di beli bos. Memang pada awal kontraknya katanya bos ada uang lemburan atau uang tambahan, tetapi malah ndak ada. Tapi bosnya lumayan enakan kok mbak. Kadang ngasih makan dan rokok buat karyawan laki-laki. Sebenarnya pengen protes atau komplek tetapi nanti bos malah jadi ndak suka sama saya dan saya juga takut mbok nanti malah dipecat, karena memang ini penghasilan utama bagi keluarga saya yang dirumah. Saya ndak mau buat masalah di tempat saya mencari rejeki.”¹⁰⁷

¹⁰⁶ Wawancara dengan PR Karyawan Toko Sembako Rhy, pada tanggal 28 November 2024, Pukul 10.30 WIB.

¹⁰⁷ Wawancara dengan SR Karyawan Toko Sembako Rhy, pada tanggal 28 November 2024, Pukul 14.30 WIB

Hal yang dituturkan oleh Ibu SR menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap upah kerja yang ada di Toko Sembako Rhy. Tetapi memang karena kerjaan di Toko Sembako sebagai karyawan sudah menjadi pekerjaan utama dari Ibu SR serta menjadi penghasilan pokok untuk menghidupi keluarganya maka Ibu SR tidak ingin kehilangan pekerjaan. Ibu SR menerima apapun kebijakan dari pemilik toko Sembako Rhy. Menurut penuturan beliau, ketika diberikan makan saat lembur sudah lebih baik daripada tidak sama sekali.

Begitu pula penuturan ketidakpuasan dari Bapak Sln yang sudah bekerja selama 1 tahun 8 bulan di Toko Sembako Rhy. Menurut penuturan beliau sama seperti karyawan lain, yang menuturkan bahwa:

“Sebenarnya si penginnya ada uang lemburan apabila pulang kerjanya melebihi jam 5 mbak, penginya ada uang lemburan buat tambahan biaya anak sekolah dirumah, tetapi kan saya takut kalo bilang langsung ke bos, gak enak dan takut dipecat juga. Lagipula bos juga orangnya enakan kadang dikasih makan sama rokok pas lemburan.”¹⁰⁸

Pernyataan yang lebih mendalam saat melakukan sesi wawancara karyawan toko sembako Rhy ini sudah menyadari bahwa seharusnya ada tambahan upah namun para karyawan tidak berani untuk meminta upah tambahan kepada pemiliknya karena dikhawatirkan akan menimbulkan persoalan yang memungkinkan berujung pemecataan, karena baginya mereka masih bertahan menimbang kebutuhan hidup yang harus terus dilakukan. Dalam rangka memberikan perbandingan atas informasi yang disampaikan para karyawan penulis juga turut mewawancarai pemilik toko sembako Rhy yaitu beliau Ibu MD, beliau menuturkan sebagai berikut:

¹⁰⁸ Wawancara dengan Sln Karyawan Toko Sembako Rhy, pada tanggal 28 November 2024, Pukul 12.30 WIB.

“Nggih mba, saya ini pemilik Toko Sembako Rhy saya ini menerapkan memberlakukan jam tambahan tidak setiap hari mba, hanya momen pasaran dan ketika bongkar muat setok baru dan mereka tidak terbebani secara utuh karena mereka masih tetap menjalankan pekerjaannya. Tapi saya sebagai pemilik toko juga sering memberikan makan, minum dan rokok mb, kadang-kadang malah saya belikan bakso, mie ayam dll. Ini bentuk persaudaraan saya kepada karyawan mba.”¹⁰⁹

Pernyataan yang disampaikan oleh Ibu MD selaku pemilik toko sembako rhy sudah menganggap para karyawan itu seperti keluarga yang terkadang diberikan makan, minum, bakso, mie ayam dan suatu momen diajak berlibur. Hal ini sudah menunjukkan bahwa mereka bekerja dengan penuh kerelaan dan tidak menjadi problem yang serius baginya. Tetapi ada hal yang tidak sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Hubungan kerja dimulai sejak adanya perjanjian kerja terkait dua subjek hukum yakni pengusaha dan pekerja. Karyawan di Toko Sembako Rhy dalam hubungan kerjanya tidak terikat dengan perjanjian kerja tertulis melainkan berupa ketentuan lisan sebagai berikut: a) Mulai kerja jam 08.00 WIB hingga 17:00 WIB (9 jam bekerja); b) Gaji Rp1.800.000,00,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) per bulan; c) Gaji akan dipotong sebesar Rp25.000.00,- (dua puluh lima ribu rupiah) apabila tidak hadir kerja. Hubungan kerja antar karyawan dengan pemilik Toko Sembako Rhy hanya dilandaskan atas perjanjian lisan. Boleh dan tidaknya perjanjian lisan dalam hubungan kerja

¹⁰⁹ Wawancara dengan MD Pemilik Toko Sembako Rhy, pada tanggal 28 November 2024, Pukul 09.00 WIB.

berkenaan dengan ketentuan pasal 51 UU No.13/2003 yang berbunyi “perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan”¹¹⁰.

Karyawan di Toko Sembako Rhy sebagian besar menerima ketentuan perjanjian tersebut dikarenakan kebutuhan akan pekerjaan yang tinggi sementara tingkat pendidikan membatasi mereka hanya untuk pekerjaan-pekerjaan kasar. Pada akhirnya tenaga kerja mau tidak mau harus tetap bekerja walaupun melebihi maksimum jam kerja lembur berdasarkan ketentuan Undang-Undang. Hubungan kerja yang terlihat dari perjanjian kerja ini belum mencerminkan asas keseimbangan antara kedua belah pihak padahal ketentuan perjanjian kerja idealnya tidak serta merta sebagai pemenuhan kepentingan pihak tertentu saja. Terlebih pula bentuk perjanjian kerja lisan biasanya dibuat oleh masyarakat sederhana yang bukan berada pada skala usaha rigid seperti perusahaan. Tentu jelas sistem kerja yang terstruktur dan memiliki tanggung jawab pekerja/buruh yang lebih banyak, fokus pengawasan pemerintah akan secara otomatis mengedepankan perusahaan ketimbang skala usaha mikro. Sehingga tidak jarang pola klausa perjanjian dalam usaha mikro dapat dengan mudah berisi mengindikasikan pelanggaran hak. Hal tersebut menjadi sebuah persoalan yang harus diperhatikan karena akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja dan telah bertentangan dengan salah satu hak pekerja yakni batasan maksimum jam kerja lembur.¹¹¹

¹¹⁰ Hanavia Rahma Sunaryo dkk, “Tanggung Jawab Pengusaha dan Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Dipekerjakan Melebihi Jam Kerja Lembur” *Jurnal CAPITAN Constitutional Law & Administrative Law Review*, Vol.1, No.2, 2023, hlm. 110.

¹¹¹ Hanavia Rahma Sunaryo dkk, “Tanggung Jawab Pengusaha dan Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Dipekerjakan Melebihi Jam Kerja Lembur” *Jurnal CAPITAN Constitutional Law & Administrative Law Review*, Vol.1, No.2, 2023, hlm. 110.

Ketentuan UU No.13/2003 telah menjelaskan terkait diperbolehkannya para pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerjanya lebih dari jam kerja normal selama hal itu tetap berpedoman terhadap syarat-syarat tertentu pada UU No.6/2023. Pasal 77 Ayat (1) dan (2) UU No.13/2003 sebagaimana diubah dalam Pasal 81 Angka 23 ayat (1) dan (2) UU No.6/2023 berbunyi: 1) “Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja; 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”¹¹²

Karena tidak menutup kemungkinan bagi pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerjanya melebihi batas waktu kerja maksimum, Pasal 78 Ayat (1) dan (2) UU No.13/2003 sebagaimana telah diubah dalam Pasal 81 Angka 24 ayat (1) dan (2) UU No.6/2023 kemudian mengatur: 1) “Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: a) ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan b) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu; 2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh

¹¹² Hanavia Rahma Sunaryo dkk, “Tanggung Jawab Pengusaha dan Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Dipekerjakan Melebihi Jam Kerja Lembur” *Jurnal CAPITAN Constitutional Law & Administrative Law Review*, Vol.1, No.2, 2023, hlm. 110.

melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.”¹¹³

Sebagaimana yang telah diatur dalam UU No.6/2023 bahwa batas waktu maksimal seseorang dipekerjakan hanya 7 jam perhari dengan jumlah cuti harian 1 hari dalam seminggu atau 8 jam perhari dengan jumlah cuti harian 2 hari dalam seminggu. Apabila melebihi waktu kerja maksimum maka berlaku ketentuan jam kerja lembur yang juga dibatasi hanya selama 4 jam kerja lembur dalam sehari. Terlihat jelas bagaimana UU No.6/2023 telah memberikan pedoman bagi pengusaha dalam memperlakukan tenaga kerja khususnya dalam hal kewajiban pengusaha dalam jam kerja mulai dari ketentuan 7 jam kerja maksimum, hak memperoleh upah lembur, hingga batas waktu jam kerja lembur.¹¹⁴

Waktu kerja yang melebihi ketentuan tujuh hingga delapan jam perhari digolongkan sebagai jam kerja lembur yang dalam hal ini pengusaha berkewajiban untuk membayar upah kerja lembur. Meninjau kembali berdasarkan perjanjian lisan antara karyawan atau pekerja dengan pemilik Toko Sembako Rhy, bahwa setiap harinya waktu istirahat yang diperoleh pekerja ialah \pm 1 jam untuk waktu istirahat makan. Jika diakumulasikan maka keseluruhan waktu kerja yang harus dijalani pekerja yaitu 8 jam apabila ada bongkaran maka lemburan sampai pukul 8 malam. Berarti waktu lemburnya 3

¹¹³ Hanavia Rahma Sunaryo dkk, “Tanggung Jawab Pengusaha dan Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Dipekerjakan Melebihi Jam Kerja Lembur” *Jurnal CAPITAN Constitutional Law & Administrative Law Review*, Vol.1, No.2, 2023, hlm. 110.

¹¹⁴ Hanavia Rahma Sunaryo dkk, “Tanggung Jawab Pengusaha dan Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Dipekerjakan Melebihi Jam Kerja Lembur” *Jurnal CAPITAN Constitutional Law & Administrative Law Review*, Vol.1.No.2. 2023, hlm. 110.

jam. Bahkan menurut beberapa pekerja pernah lembur sampai jam 10 malam sehingga akumulasi jam lembur 5 jam yang telah melebihi ketentuan lembur 4 jam maksimum yang mengacu pada UU No.6/2023. Selain ketidaksesuaian waktu kerja lembur berdasarkan UU No.6/2023, ternyata Pengusaha juga mengesampingkan kewajibannya untuk memberikan hak-hak lainnya selama lembur.¹¹⁵

Pemahaman mengenai “Pekerja/Buruh” seperti merujuk hanya kepada tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan besar saja. Akibatnya pekerjaan pada bidang-bidang lainnya seperti nyaris tidak ter-*cover* dalam UU No.6/2023 dan UU No.13/2003 ini. Sebut saja jenis pekerjaan di bidang jurnalistik dan pekerja rumah tangga (PRT) yang memiliki waktu kerja berbeda, pun perlindungan hukumnya belum diatur secara khusus dalam regulasi-regulasi terkait ketenagakerjaan ini. Alhasil beberapa hak-hak dari pekerja menjadi tidak terukur. Meskipun terdapat beberapa kontradiksi terkait jenis pekerjaan apa saja yang diatur dalam UU No.6/2023, pekerjaan semacam usaha Toko Sembako Rhy seharusnya menyesuaikan jam kerja yang sudah ditentukan Undang-Undang karena alasan kemanusiaan atas pekerja yang juga membutuhkan waktu istirahat yang cukup serta karena pengusaha bukan orang yang bertanggung jawab terhadap kebutuhan penuh atau fasilitas tempat tinggal pekerja. Idealnya hubungan kerja dapat dimuat dalam perjanjian lisan maupun tertulis. Fungsi dari perjanjian sendiri ialah untuk menghasilkan kejelasan kepentingan antara para pihak yang akan semakin memperkuat

¹¹⁵ Hasil Wawancara dengan PR Karyawan Toko Sembako Rhy, pada tanggal 28 November 2024, Pukul 10.30 WIB.

kepastian hukum. Sehingga pedoman menyusun sebuah perjanjian haruslah didasari atas syarat-syarat keabsahan yang tertuang dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu: 1) “Kesepakatan para pihak yang mengikatkan diri; 2) Kecakapan pihak-pihak yang membuat perjanjian; 3) Suatu pokok persoalan tertentu; 4) Suatu sebab (kuasa) halal”.

Empat syarat sah perjanjian ini kemudian diklasifikasikan menjadi dua jenis syarat yakni syarat subyektif dan obyektif. Sebagaimana syarat yang melekat pada subyek pembuat perjanjian berupa kesepakatan dan kecakapan para pihak, dikelompokkan menjadi syarat subyektif. Sementara syarat yang berkaitan dengan isi perjanjian yaitu suatu pokok persoalan tertentu dan sebab (kuasa) halal disebut syarat obyektif.

Perjanjian kerja dibuat dengan berdasarkan syarat keabsahan perjanjian sebagaimana perjanjian pada umumnya yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Hal ini diperjelas kembali dalam Pasal 52 UU No.13/2003 bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: a). “Kesepakatan kedua belah pihak; b). Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c). Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d). Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.” Perjanjian kerja pada pengertian yang dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1601 huruf a berbunyi: “Perjanjian Kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan dengan upah selama waktu tertentu”.

B. Pandangan Hukum Islam Terhadap Ketidaksesuaian Jam Kerja Tiap Pasaran dan Bongkaran Stok Tanpa Dihitung Lembur

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Berasal Dari *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-Sawād* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau atau *al-ujrah* (upah). Mengajak orang lain berbuat baik menurut prinsip tertentu (istilah upah), mentransfer uang dari orang lain kepada seseorang yang telah terlatih sesuai jalurnya. Dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja dalam bekerja adalah untuk memenuhi persyaratan pekerjaannya, dan upah merupakan komponen kunci dalam hubungan kerja yang penting (proses kerja).

Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah jika dilihat dari syarat ijarah yang menyatakan kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaan untuk melakukan akad ijarah Apabila salah seorang diantaranya terpaksa maka akadnya tidak sah, yang dinyatakan dalam firman Allah SWT.

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ وَتُذَلُّوا بِهَا إِلَىٰ الْحُكْمِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

Islam menginginkan upah yang diterima harus bersifat adil dan layak dan dengan ukuran yang patut serta upah juga harus memasukkan nilai moral atau kemanusiaan sehingga menjamin kesejahteraan dan kemaslahatan umum sehingga upah yang ditetapkan mampu mencukupi kebutuhan pokok (dharuriyyah), seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, dan kesehatan para

pekerja dengan baik dan layak. Penetapan upah pekerja didasarkan pada manfaat atau jasa yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap al-Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal. Keadilan dalam Islam memiliki makna seseorang individu memperoleh penghargaan sesuai dengan besar pengorbanan yang diberikannya. Dijelaskan dalam Al-quran QS Ar-Rahman yang berbunyi:

نَ وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ

“dan Tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu.”¹¹⁶

Azab besar bagi orang-orang yang curang dalam takaran dan timbangannya, yaitu orang-orang yang bila mereka membeli dari manusia dengan takaran atau timbangan mereka menakar dan menimbang secara penuh, Tetapi manakala mereka menimbang dan menakar untuk manusia, mereka mengurangi timbangan dan takaran, dan terkadang salah satu dari mereka memiliki dua takaran, satu untuk menakar bagi orang lain dan satu takaran lagi untuk menakar bagi dirinya sendiri. Kelayakan dalam Pengupahan selain memenuhi rasa keadilan upah juga harus memenuhi prinsip kelayakan bukan hanya memenuhi sekedar minimum sebagaimana yang diusung ekonomi konvensional saat ini, dimana upah hanya menjamin kebutuhan yang dasar paling minimum. Kelayakan dalam pengupahan tidak hanya dari aspek materi

¹¹⁶ Departemen Agama RI, Alquran dan Terjemahan, hal.559.

dan administrasi, akan tetap menurut Umar terkait dengan perlindungan atas rasa sakit, liburan, serta jaminan sosial jika pegawai tersebut tidak lagi produktif.

Adil adalah menggambarkan keseimbangan dan keharmonisan. Nilai-nilai keadilan menuntut antara lain agar orang memberikan kepada orang lain sesuatu yang menjadi haknya. Hadis Rasulullah tentang Upah sebagai berikut:

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringat mereka.¹¹⁷ (HR Abu Ya'la, Ibnu Majah, ath-thabrani, dan at-Tirmizi).

Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu. Allah memusuhi orang-orang yang melakukan hal-hal yang dilarang oleh agama, seperti dalam hadis yang diriwayatkan Imam Bukhori, sebagai berikut:

عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَمَنْ يُعْطِ أَجْرَهُ. (رواه البخاري)

Dari Abu Hurairah ra. Berkata, Rasulullah saw. Bersabda, “Tiga golongan yang aku musuhi kelak di hari kiamat ialah: seseorang yang memberi perjanjian dengan nama-Ku, kemudian ia khianat, seseorang yang menjual orang merdeka dan menikmati hasilnya, dan seseorang yang memperkerjakan kuli, lalu pekerja itu bekerja dengan baik namun ia tidak memenuhi upahnya.” (HR Bukhori).¹¹⁸

¹¹⁷ Al-Hafid Ibnu Hajar, *terj.* Bulughul Maram (Ibnu Hajar AlAsqalani), cet 1, Pustaka Amani, Jakarta, 1995, hlm.361.

¹¹⁸ Imam Taqiyuddin Abu Bakar Bin Muhammad, *Khifayatul Akhyar (Kelengkapan Orang Saleh)*, Cet pertama, Bina Iman, Surabaya, 1994, hlm.695.

Mekanisme penetapan upah diantaranya pertama teori perubahan hukum yaitu Islam menginginkan upah yang diterima harus bersifat cukup dan layak untuk memenuhi segala kebutuhan pekerja. Terdapat dua perkara yang harus dijadikan dasar pertimbangan menentukan kadar upah berkecukupan dan upah juga harus memasukan nilai moral atau kemanusiaan demi menjamin kesejahteraan dan kemaslahatan umum, sehingga upah yang ditetapkan mampu mencukupi kebutuhan pokok (dharuriyyah), seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, dan kesehatan para pekerja dengan baik dan layak. Kedua teori keadilan Keadilan merupakan prinsip asasi yang sangat ditekankan dalam Islam. Perintah berbuat adil dinyatakan tidak kurang dari 56 ayat-ayat dalam al-Qur'an, terutama dalam konteks penegakan hukum. Misalnya, dalam firman Allah SWT dalam potongan ayat 58 surat An-Nissa sebagai berikut:

وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ

“.....Apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil....”(Q.S. an-Nisa: 58).

Keadilan diwujudkan dengan memperlakukan semua manusia secara sama serta memposisikan mereka sesuai dengan sifat dan kondisinya masing-masing. Setiap orang yang mempunyai prestasi berhak mendapatkan reward (hadiah atau pujian), sebagaimana setiap orang yang bersalah berhak atau wajib mendapatkan punishment (hukuman atau sanksi). Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima. keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan

oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil serta layak, kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.

Selain menggunakan akad *Ijārah*, tinjauan hukum Islam terhadap sistem kerja dan pengupahan di Toko Sembako Rhy juga dapat dianalisis melalui konsep *ju'ālah*. *Ju'ālah* merupakan akad pemberian imbalan atas suatu pekerjaan yang tidak disebutkan secara pasti pelakunya ataupun waktunya, sebagaimana dalam firman Allah Swt. dalam QS. Yusuf ayat 72: “Dan aku akan memberi *ju'ālah* (imbalan) satu beban unta kepada siapa yang menemukannya.” Dalam praktik modern, *ju'ālah* dapat diterapkan sebagai bentuk pemberian bonus atau upah tambahan bagi pekerja atas tugas tertentu yang tidak masuk dalam perjanjian kerja awal. Dalam konteks toko sembako ini, pekerjaan tambahan saat pasaran dan kulakan dapat dikategorikan sebagai bentuk *ju'ālah*, dimana semestinya pemilik toko memberikan imbalan tambahan sebagai penghargaan terhadap usaha lebih dari para karyawan, meskipun tidak termasuk dalam jam kerja normal.

Di samping itu, konsep *'urf* atau kebiasaan masyarakat juga menjadi bagian penting dalam hukum Islam. Kaidah fiqh menyebutkan, “*Al-'ādah muhakkamah*” (kebiasaan dapat dijadikan hukum selama tidak bertentangan dengan syariat). Dalam kasus Toko Sembako Rhy, lembur tanpa upah tambahan telah menjadi kebiasaan yang dilakukan saat pasaran. Namun demikian, apabila kebiasaan tersebut menimbulkan ketidakadilan atau kerugian

sepihak bagi karyawan, maka *'urf* tersebut menjadi fasid (rusak) dan tidak dapat dijadikan dasar pembenar. Oleh karena itu, kebiasaan kerja tambahan yang tidak diimbangi dengan kompensasi yang jelas bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Islam sangat menekankan kejelasan waktu dan imbalan kerja. Hadis Nabi Muhammad SAW menyebutkan: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah). Artinya, upah harus diberikan tepat waktu dan sesuai dengan beban kerja yang dijalani. Jika dalam perjanjian awal telah disepakati jam kerja pukul 08.00–16.00, maka kerja tambahan hingga malam hari tanpa upah lembur jelas merupakan pelanggaran terhadap akad, baik menurut hukum positif maupun hukum Islam. Dalam hal ini, pemilik toko semestinya meninjau ulang sistem kerja dan mulai menerapkan bentuk akad yang adil, baik melalui ijarah maupun ju’ālah, agar hak-hak pekerja tetap terjaga.

Umat Islam pada masa sahabat berijma’ bahwa *Ijārah* adalah boleh, karena manusia membutuhkan kemanfaatan suatu barang seperti kebutuhan mereka kepada barang itu sendiri. Akan tetapi, syara’ merupakan sejumlah jaminan terhadap hak *ajīr* (orang yang dipekerjakan dengan upah), yaitu kerelaan dan persetujuan, keadilan atau profesionalitas, dan *'urf* (kebiasaan yang berlaku, common law). Agar hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan terperinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajīr* (kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam

kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Apabila terjadi perselisihan antara keduanya, hendaknya perkiraan upah ditentukan oleh mereka yang mempunyai keahlian. Berdasarkan Implementasi di lapangan tersebut mekanisme perhitungan upah lembur belum sesuai dengan ketentuan Hukum Ekonomi Syariah.

Dalam fikih, hukum upah tambahan (lembur), bekerja melebihi waktu yang disepakati masuk dalam kategori khidmat *al-ajr* (pelayanan pekerja). Jika tambahan jam kerja tidak disertai upah yang layak, maka ini bisa termasuk *zulm* (kezaliman), sebagaimana firman Allah:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ

“Dan janganlah kamu mengurangi hak-hak manusia.” (QS. Al-A’raf: 85)

Jika pemilik usaha tidak membayar upah lembur, maka dia telah menahan hak pekerja, yang dalam Islam termasuk perbuatan haram.

Dalam fikih Islam prinsip keadilan dalam pengupahan (*Al-‘Adl*), sistem pengupahan harus didasarkan pada prinsip keadilan (*al-‘adl*) dan kelayakan (*al-kifāyah*). Islam tidak hanya menekankan pembayaran upah, tetapi juga memastikan bahwa upah tersebut mencukupi kebutuhan dasar pekerja seperti makanan, tempat tinggal, dan kesehatan. Ini sejalan dengan kaidah fiqhiyah:

الضَّرُّ يُزَالُ

“Kemudaratan harus dihilangkan.”

Dalam konteks kerja lembur tanpa kompensasi, ini bisa dianggap sebagai bentuk kemudaratan yang harus dihindari. Pemilik usaha harus

memberikan kompensasi layak, baik berupa uang, makanan, atau istirahat tambahan, agar tetap sesuai dengan prinsip fikih Islam.

Dalam hukum fikih, upaya layak *Ijārah* dalam pengupahan jam kerja harus memperhatikan:

- a) Transparansi dalam akad; Semua ketentuan kerja dan upah harus disepakati sejak awal.
- b) Kewajiban membayar upah tepat waktu; Upah harus diberikan sesuai kesepakatan, tanpa menunda-nunda.
- c) Hak atas upah lembur; Jika pekerja bekerja melebihi jam yang ditentukan, mereka berhak atas tambahan upah.
- d) Prinsip keadilan dalam pengupahan; Upah yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

Jika pemilik usaha tidak memberikan upah lembur atau menambah jam kerja tanpa kesepakatan, maka ini bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam dan bisa dikategorikan sebagai tindakan *ẓulm* terhadap pekerja.

Dalam hal ini dijelaskan bahwa jika *Ijārah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya.

Melihat dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam teori *Ijārah* harus adanya keadilan dan kelayakan dalam pengupahan antara karyawan satu dengan yang lain oleh sang majikan. Namun, dalam praktiknya ada ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan majikan kepada para

karyawannya yaitu melebihi jam kerja pada saat waktu ada kulakan dan tidak ada terjadi upah pada karyawan.¹¹⁹

Dari ulasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam *Ijārah* apabila dalam membayar upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Namun, dalam praktiknya tidak ada. Oleh karena itu, ketentuan tersebut belum sesuai dengan ketentuan fiqh *Ijārah*. Karena dalam Islam tidak diatur secara rinci aturan mengenai gaji karyawan kerja lembur, maka pengaturan sepenuhnya diserahkan kepada pemerintah untuk membuat rincian-rincian terhadap peraturan yang masih global.



¹¹⁹ Chairumman Passaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm.157.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengenai “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Ketidaksiesuaian Kontrak Jam Kerja Pada Karyawan Toko Sembako (Studi Kasus Di Toko Sembako Rhy Purbalingga)”. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem kerja di Toko Sembako Rhy Purbalingga memiliki ketentuan jam normal yaitu tujuh hingga delapan jam perhari. Tetapi ditemukan bahwa sistem kerja di sana memiliki beberapa masalah, terutama terkait jam kerja karyawan. Seharusnya, jam kerja karyawan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan dalam undang-undang, yaitu maksimal 40 jam per minggu. Namun, dalam praktiknya, para karyawan sering kali harus bekerja lebih dari jam kerja yang seharusnya, terutama saat pasaran dan ketika ada bongkaran stok barang. Masalahnya, tambahan jam kerja ini tidak dihitung sebagai lembur, sehingga karyawan tidak mendapatkan bayaran tambahan. Mereka tetap digaji dengan jumlah yang sama, tanpa ada kompensasi atas waktu dan tenaga ekstra yang mereka keluarkan. Sebagai bentuk apresiasi, pemilik toko memang memberikan makanan, minuman, atau rokok, tetapi tidak ada pembayaran resmi untuk kerja lembur.
2. Menurut hukum positif, khususnya UU No. 13/2003 dan UU No. 6/2023, jam kerja maksimal adalah 8 jam per hari dengan batas lembur 4 jam per hari, serta kewajiban membayar upah lembur jika karyawan bekerja

melebihi jam kerja normal. Praktik di Toko Sembako Rhy yang melebihi batas lembur dan tidak membayar upah lembur melanggar ketentuan ini. Sementara itu, dalam hukum Islam, hubungan kerja diatur melalui prinsip *Ijārah* (kontrak kerja) maupun *ju'ālah* yang mengedepankan keadilan dan kerelaan antara kedua belah pihak. Islam memperbolehkan penambahan jam kerja asalkan disertai dengan upah lembur yang adil. Tidak membayar upah lembur dianggap sebagai bentuk ketidakadilan dan eksploitasi, yang dilarang dalam Islam. Rasulullah SAW menegaskan pentingnya memberikan upah sebelum kering keringat pekerja (HR. Ibnu Majah). Dengan demikian, praktik di Toko Sembako Rhy yang tidak membayar upah lembur dan melebihi batas jam kerja wajar bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam dan ketentuan hukum positif.

B. Saran

1. Untuk pemilik Toko Sembako Rhy seharusnya mempertimbangkan upah lemburan untuk karyawan agar adanya keadilan bagi karyawan dan kesejahteraan karyawan terjamin oleh pemilik toko.
2. Untuk pemilik toko harus memperhitungkan jam kerja karyawan agar waktu lembur jangan sampai melebihi ketentuan maksimum jam kerja lemburan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah Indonesia serta aturan jam kerja yang sesuai dengan kontrak kerja yang sudah disepakati bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- A Ghufran, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002).
- A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis* cet-I (Jakarta : Kencana Prenada Media, 2006).
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti,2003).
- Abdul Rachman, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: Rajawali Pers, 2023).
- Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Predana Media Group, 2012).
- Abdurrahman Al-Jaziri, *Fiqh Empat Madzab (Al-Fiqh' Alal Madzah ibil Arba'ah)*, juz IV, (Semarang: CV. As-Syifa', 1994).
- Abi Bakar Ahmad Bin Husain Bin Al-Baihaqi, *Sunan Qubrah*, Juz VI, (Bairut: Darul Kitab, t.t).
- Afriani dan Ahmad, *Implementasi akad ju'alah dana Lembaga keuangan Syariah*, (EKSISBANK, 2018).
- Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat*, (Jakarta: Bumi Aksara,2002).
- Ahmad Muhamma al-Assal, *Sistem Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam*, terj. Imam Saefudin (Bandung: Pustaka Setia, 1999).
- Ahmad Syaichoni, *Fikih Muamalah Konsep Dasar Transaksi Bisnis Islam*, (Yogyakarta: Bintang semesta media, 2023).
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, cet. 4, 2017).
- Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018).
- Al-Ghazali, Abu Hamid. *Ihya Ulumuddin*. (Kairo: Darul Fikr, 1998).
- Al-Hafid Ibnu Hajar, *terj. Bulughul Maram* (Ibnu Hajar AlAsqalani), cet 1, Pustaka Amani, Jakarta, 1995.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : PT Sinar Grafika, 2009).

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009),
- Ayu Fadhlani, Pengaruh Modal Kerja, Lama Usaha, Jam Kerja dan Lokasi Usaha terhadap Pendapatan Monza di Pasar Simalingkar Medan, *Jurnal Visioner & Strategis*, Volume 6, Nomor 2, September 2017.
- Binur Pretyy Napitupulu Dkk, "Hubungan Penempatan dan Pengembangan Pegawai dengan Prestasi Kerja pada Periode Internasional Hotel Medan", *Jurnal Akomodasi Agung*, Vol. 4, No. 1, April 2019, hal.29. <http://journal.akpardarmaagung.ac.id/index.php/JIAA/article/download/30/38>., diakses 18 November 2023 pukul 23.00 WIB.
- Chairuman pasaribu dkk, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994).
- Darwis Harahap, Arbanur R., *Fiqh Muamalah 1*, (Medan: Merdeka kreasi group, 2021).
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Kemenag RI, 2006.
- Feni Slamet Riyanty, "Strategi Penetapan Harga Pada Pedagang Sembako Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Pasar Jatilawang, Kabupaten Banyumas)" *Skripsi*, (Purwokerto: Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2022).
- Ferricha, Dian, "Peninjauan Upah dalam Hukum Positif Perspektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syariah", *Jurnal Penelitian IAIN Tulungagung*, Vol. 2 No.1, (2015).
- Firman Setiawan, *Al-Ijarah Al-A'mal Al-Mustarakah dalam Perspektif Hukum Islam*. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, Vol.1, No.2, (2015).
- Fitria Rizky Amalia. 2022. "Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja (Studi pada UD. Ridho Ilahi Gula Merah Dsn. Tajinan Ds. Slumbung Kec. Ngailuwih Kab. Kediri)." *Skripsi*, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri.
- Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konseptual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002).
- Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, (Bandung: Diponegoro, 1984).
- Hanavia Rahma Sunaryo dkk, "Tanggung Jawab Pengusaha dan Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Dipekerjakan Melebihi Jam

Kerja Lembur” *Jurnal CAPITAN Constitutional Law & Administrative Law Review*, Vol.1, No.2, 2023.

Harun Santoso dan Anik, *Analisis Pembiayaan Ijarah pada Perbankan Syariah*, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 01, No. 02, Juli 2015.

Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003)

Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005).

HP Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, (Jakarta: Citra Buana, 2018).

Husain Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).

Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Riyadh: Darussalam, 2007).

Ibnu Mas’ud, Zainal Abidin, *Fiqh Mazhab Syafi’i Buku 2*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2007).

Imam Taqiyuddin Abi Bakar bin Muhammad al-Khusainy, *Kifayatu al-Akhyar fi jalla Ghoyatu alIkhtisar*, Juz I, (Semarang: Thoha Putra, t.th).

Imam Taqiyuddin Abu Bakar Bin Muhammad, *Khifayatul Akhyar (Kelengkapan Orang Saleh)*, Cet pertama, Bina Iman, Surabaya, 1994.

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Jakarta, 1985).

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Jakarta, 1985).

Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012).

Jalaludin Abdur Rahman Bin Abi Bakar Asy-Suyuti, *Al-Jami’us Sagir*, Juz II, (Darul Fikr, tt).

Jamaludin, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Tasikmalaya: Latifah, 2015).

Mardani, *Hukum Perikatan Syariah di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013).

Mawar Jannati Al Fasiri, *Penerapan Ijarah dalam Muamalah*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.2, No.2, Tahun 2021.

Muhammad Sauqi, *Fiqh Muamalah*, (Banyumas : Cv Pena Persada, 2022).

Muslimin, *Filsafat Hukum Ekonomi Syariah*, (Tangerang Selatan: PustakaPedia, 2022).

- Nasrun Harun, *Fiqh Muamalah*, (Cet. II; Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007).
- Nasution, M., Analisis Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Islam, (*Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol.5. No.2, 2019).
- Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol.12, No. 1 (April 2021).
- Novi Yuliyanti. 2021, Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Majikan Dan Pekerja Rumah Tangga, (Studi kasus di Desa Sukadana Kecamatan Sukadana Lampung Timur)." *Skripsi*, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syari'ah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Prenada Media, 2018).
- Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja*, (Jakarta: Kementerian Hukum dan HAM RI, 2021).
- Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung, Pustaka Setia, 2004).
- Rahmat Hidayat, *Pengantar Fikih Muamalah*, (Medan: Cetakan pertama, Maret 2022).
- Rahmawati, F., Konsep Ijarah dalam Islam: Studi terhadap Ketenagakerjaan, (*Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol.9 No.1, (2021).
- Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hlm.49.
- Rifki Muhammad, *Akuntansi Keuangan Syariah (Konsep dan implementasi PSAK Syariah)*, P3EI, Yogyakarta, 2008.
- Rohmansyah, *Ibadah dan Mu'amalah*, (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2021)
- Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1997).
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid 4*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006).
- Shahih Bukhari, *Hadits*, No. 2117.
- Sidanatul Janah, *Eksistensi 'Urf sebagai Metode dan Sumber Hukum Islam* (Journal Unusida, 2018).
- Sinungan, Muchdarsyah. *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Bandung: Bumi Aksara, 2019).

Sri Ratna Ningsih, “*Jual Beli Orang Buta*”, *Skripsi*, (Purwokerto: STAIN Purwokerto 2009).

Sri Setianingsih, *Hukum Perburuhan Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2018).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Sukron Makmun, 2019. “*Pandangan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja Di Penjahit Asyfa*” (Studi Di Desa Bumisari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan)”.

Suyono, T., *Perlindungan Hak Pekerja dalam Islam*, *Jurnal Hukum Islam dan Ketenagakerjaan*, Vol.6 No.3, (2022).

Syaikh Abdurrahman Al-Jauzuri, *Fikih Empat Mazhab*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2015).

Syaikh Sulaiman Ahmad Yahya Al-Faifi, *Ringkasan Fikih Sunnah Sayyid Sabiq*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar).

Syaikhu, dkk, *Fikih Muamallah* (Yogyakarta: K-Media, 2020).

Tim Penerjemah Al Quran Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Dipenegoro, 2000).

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pengupahan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang *Pengupahan*.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Wahhab al-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Jilid IV (Beirut: Dar al Fikr, 1984).

Wawancara dengan MD Pemilik Toko Sembako Rhy, pada tanggal 28 November 2024, Pukul 09.00 WIB.

Wawancara dengan PR Karyawan Toko Sembako Rhy, pada tanggal 28 November 2024, Pukul 10.30 WIB.

Wawancara dengan SD Karyawan Toko Sembako Rhy, pada tanggal 28 November 2024, Pukul 12.30 WIB.

Wawancara dengan Sln Karyawan Toko Sembako Rhy, pada tanggal 28 November 2024, Pukul 13.30 WIB.

Wawancara dengan SR Karyawan Toko Sembako Rhy, pada tanggal 28 November 2024, Pukul 14.30 WIB

Windari, *Kontrak Jasa: Ijarah dan Ijarah Muntahiyah Bit Tamlik*, Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Keislaman, Vol.11, No.1, 2024.

Zaenal Abidin, *Fiqh Muamalah*, hlm.101.

Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997).

Zuhri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, (CV. Syakir Media Press, 2021).



LAMPIRAN-LAMPIRAN





(Dokumentasi Wawancara Bersama Ibu MD Selaku Pemilik Toko Sembako Rhy, 28 November 2024, Pukul 09.00 WIB)



(Dokumentasi Wawancara Bersama Ibu PR Selaku Karyawan Toko Sembako Rhy, 28 November 2024, Pukul 10.30 WIB)



(Dokumentasi Wawancara Bersama Bapak Sln Selaku Karyawan Toko Sembako Rhy, 28 November 2024, Pukul 12.30 WIB)



(Dokumentasi Wawancara Bersama Bapak SD Selaku Karyawan Toko Sembako Rhy, 28 November 2024, Pukul 13.30 WIB)



(Dokumentasi Wawancara Bersama Ibu SR Selaku Karyawan Toko Sembako Rhy, 28 November 2024, Pukul 14.30 WIB)



TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Ibu MD
Jabatan : Pemilik Toko Sembako Rhy
Hari/tanggal : 28 November 2024

Q	Apakah Benar ibu adalah pemilik Toko Sembako Rhy?
A	Ya betul, saya adalah pemilk Toko Sembako Rhy,
Q	Berapa Jumlah Karyawan di Toko Sembako Rhy
A	Ada 4 karyawan mba
Q	Apakah Ibu Menerapkan Jam Tambahan atau lemburan kepada para karyawan?
A	Iya, benar. Tapi tenang saja, jam tambahan itu nggak setiap hari kok. Biasanya hanya saat hari pasaran atau waktu bongkar muat stok baru.
Q	Oh, jadi tidak rutin setiap hari ya, Mbak?
A	Iya, betul. Lagipula, saya juga paham kalau karyawan masih punya pekerjaan lain di luar sini. Jadi sebisa mungkin saya usahakan agar nggak terlalu membebani."
Q	Alhamdulillah, makasih ya, Mbak, sudah mengerti.
A	Sama-sama. Saya juga berusaha menjaga kebersamaan kita di sini. Kalau ada jam tambahan, saya sering kasih makan, minum, atau rokok buat kalian. Kadang malah belikan bakso, mie ayam, biar suasananya tetap enak.
Q	Seperti apa kondisi karyawan dan pemilik Toko Sembako Rhy?
A	Ya, itulah tujuan saya. Kita ini nggak cuma kerja bareng, tapi juga saling mendukung. Kalau kalian nyaman, saya juga senang

Nama : PR
Jabatan : Karyawan Toko Sembako Rhy
Hari/tanggal : 28 November 2024

Q	Selamat siang, terima kasih sudah meluangkan waktu untuk wawancara ini. Bisa ceritakan sedikit tentang pengalaman Anda bekerja di Toko Sembako Rhy
A	Selamat siang, Mbak. Betul, saya sudah dua tahun bekerja di Toko Sembako Rhy. Selama itu, saya juga menjalani jam kerja tambahan sesuai kebutuhan toko.
Q	Menarik. Apa saja yang biasanya Anda lakukan selama jam kerja tambahan tersebut?
A	Sama seperti yang lain, saya tetap bekerja sesuai tugas utama saya. Tapi, saya lebih difokuskan untuk mendata stok barang yang habis, rusak, atau expired, serta membuat laporan penjualan.
Q	Apakah ada kompensasi tambahan untuk jam kerja tambahan ini?
A	Untuk jam kerja tambahan, biasanya tidak ada uang tambahan, kecuali saat hari raya Idul Fitri. Itu adalah momen spesial di mana kami mendapatkan tunjangan.
Q	Bagaimana pendapat Anda tentang sistem ini? Apakah merasa terbebani atau ada hal yang ingin ditingkatkan
A	Sejauh ini, saya memahami kebutuhan toko dan mencoba menjalankan tugas dengan baik. Namun, mungkin akan lebih baik jika ada bentuk apresiasi tambahan untuk jam kerja ekstra ini, sehingga motivasi kerja kami bisa lebih meningkat
Q	Terima kasih atas masukannya. Dari pengalaman Anda mendata stok barang, adakah tantangan khusus yang sering Anda temui?
A	Tantangan utama biasanya adalah mencocokkan data barang yang rusak atau expired, terutama saat stok baru datang dalam jumlah besar. Tapi, dengan sistem kerja yang baik, semuanya masih bisa diatasi

Q	Terima kasih banyak atas waktunya dan penjelasan yang detail. Semoga pengalaman Anda bisa menjadi inspirasi untuk perbaikan di masa depan
A	Sama-sama, Mbak. Terima kasih juga atas perhatian dan kesempatan ini.

Nama : Bapak SD
 Jabatan : Karyawan Toko Sembako Rhy
 Hari/tanggal : 28 November 2024

Q	Selamat siang, terima kasih sudah meluangkan waktu untuk wawancara ini. Bisa diceritakan sedikit tentang pekerjaan Anda di Toko Sembako Rhy.
A	Nggih, Mbak. Saya karyawan di Toko Sembako Rhy, dan saya sudah bekerja di sini hampir satu tahun.
Q	Bagaimana jadwal kerja Anda sehari-hari di toko ini?
A	Jam kerja saya normal seperti orang bekerja pada umumnya. Berangkat jam 08.00 pagi dan pulang jam 16.00 sore. Tapi, saya juga sering mendapat jam tambahan, biasanya pada saat pasaran atau ketika bosnya kulakan barang baru.
Q	Bisa dijelaskan lebih lanjut tentang jam tambahan itu? Apakah ada durasi tertentu?
A	Jam tambahannya nggak tentu, Mbak. Kalau pekerjaannya selesai cepat, ya pulangnyanya cepat. Tapi kalau sampai malam, biasanya maksimal sampai jam 20.00.
Q	Dalam jam tambahan itu, apakah Anda mendapat kompensasi tambahan?
A	Sebetulnya penginnnya sih ada gaji tambahan, Mbak, tapi nyatanya tidak ada. Paling cuma diberi makan dan rokok saja.
Q	Bagaimana perasaan Anda tentang sistem tersebut? Adakah yang menurut Anda bisa diperbaiki?
A	Sejauh ini saya terima saja, Mbak, karena saya paham situasi toko. Tapi

	kalau ada gaji tambahan untuk jam kerja ekstra, tentu saya akan lebih senang dan merasa lebih dihargai.
Q	Apa yang Anda rasakan bekerja di sini selama hampir setahun ini? Apakah ada tantangan tertentu yang sering Anda hadapi?
A	Saya merasa cukup nyaman dengan pekerjaan ini, Mbak. Tantangannya mungkin hanya soal waktu ketika jam tambahan berlangsung lama, apalagi kalau stok barangnya banyak.
Q	Terima kasih banyak atas penjelasan Anda. Semoga masukan ini bisa menjadi pertimbangan untuk perbaikan ke depannya
A	Sama-sama, Mbak. Terima kasih juga sudah mendengarkan.

Nama : Ibu SR

Jabatan : Karyawan Toko Sembako Rhy

Hari/tanggal : 28 November 2024

Q	Selamat siang, terima kasih sudah meluangkan waktu untuk wawancara ini. Bisa diceritakan sedikit tentang pekerjaan Anda di Toko Sembako Rhy?
A	Nggih, Mbak. Saya karyawan di Toko Sembako Rhy, dan saya sudah bekerja di sini hampir satu tahun.
Q	Bagaimana jadwal kerja Anda sehari-hari di toko ini?
A	Jam kerja saya normal seperti orang bekerja pada umumnya. Berangkat jam 08.00 pagi dan pulang jam 16.00 sore. Tapi, saya juga sering mendapat jam tambahan, biasanya pada saat pasaran atau ketika bosnya kulakan barang baru
Q	Bisa dijelaskan lebih lanjut tentang jam tambahan itu? Apakah ada durasi tertentu?
A	Jam tambahannya nggak tentu, Mbak. Kalau pekerjaannya selesai cepat, ya pulangya cepat. Tapi kalau sampai malam, biasanya maksimal sampai

	jam 20.00
Q	Dalam jam tambahan itu, apakah Anda mendapat kompensasi tambahan?
A	Sebetulnya pengennya sih ada gaji tambahan, Mbak, tapi nyatanya tidak ada. Paling cuma diberi makan dan rokok saja.
Q	Bagaimana perasaan Anda tentang sistem tersebut? Adakah yang menurut Anda bisa diperbaiki?
A	Sejauh ini saya terima saja, Mbak, karena saya paham situasi toko. Tapi kalau ada gaji tambahan untuk jam kerja ekstra, tentu saya akan lebih senang dan merasa lebih dihargai.
Q	Apa yang Anda rasakan bekerja di sini selama hampir setahun ini? Apakah ada tantangan tertentu yang sering Anda hadapi?
A	Saya merasa cukup nyaman dengan pekerjaan ini, Mbak. Tantangannya mungkin hanya soal waktu ketika jam tambahan berlangsung lama, apalagi kalau stok barangnya banyak
Q	Terima kasih banyak atas penjelasan Anda. Semoga masukan ini bisa menjadi pertimbangan untuk perbaikan ke depannya
A	Sama-sama, Mbak. Terima kasih juga sudah mendengarkan

Nama : SLN
 Jabatan : Karyawan Toko Sembako Rhy
 Hari/tanggal : 28 November 2024

Q	Selamat siang, terima kasih sudah bersedia untuk berbagi pengalaman. Bisa ceritakan sedikit tentang jam kerja Anda di tempat ini?
A	Selamat siang, Mbak. Jam kerja saya biasanya sampai jam 5 sore. Tapi, kalau ada lembur, bisa lebih dari itu.
Q	Kalau lembur melebihi jam kerja normal, apakah ada kompensasi tambahan seperti uang lemburan?

A	Sebenarnya sih penginnya ada uang lemburan kalau pulang kerja melebihi jam 5 sore, Mbak. Uang lemburan itu bisa buat tambahan biaya anak sekolah di rumah. Tapi sampai sekarang belum ada.
Q	Apakah Anda pernah menyampaikan harapan itu langsung kepada bos?
A	Belum, Mbak. Saya takut kalau bilang langsung ke bos, nggak enak rasanya. Selain itu, saya juga khawatir malah dipecat kalau bos nggak terima
Q	Bagaimana sikap bos Anda selama ini, terutama saat ada lemburan?
A	Bosnya sebenarnya orangnya enakan, Mbak. Kadang kalau lembur kami dikasih makan atau rokok. Tapi tetap saja, rasanya uang lembur lebih bermanfaat, apalagi buat kebutuhan keluarga
Q	Saya paham kekhawatiran Anda. Apa harapan Anda untuk ke depannya terkait situasi ini?
A	Saya berharap sih ada kebijakan dari bos untuk memberikan uang lemburan. Itu akan sangat membantu kami, terutama yang punya kebutuhan tambahan seperti biaya sekolah anak
Q	Terima kasih banyak atas keterbukaan Anda. Semoga masukan ini bisa menjadi pertimbangan untuk perbaikan di tempat kerja Anda.
A	Sama-sama, Mbak. Terima kasih juga sudah mendengarkan cerita saya

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Feni Risnawati
2. NIM : 1917301015
3. Tempat/Tgl. Lahir : Banyumas, 25 Juni 2000
4. Alamat Rumah : Kedungpring, 02/03 Kemranjen, Banyumas
5. Nama Ayah : Nasikun
6. Nama Ibu : Satem

B. Riwayat Pendidikan

1. SD/MI : SD Negri Kedungpring
2. SMP/MTS : MTS Ma'arif Nu 1 Sumpiuh
3. SMA/MAN : MAN 3 Banyumas
4. Perguruan Tinggi : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2020

C. Pengalaman Organisasi

1. Pondok Pesantren Darul Abror Watumas Purwanegara
2. Anggota Penegak Bantara MAN 3 Banyumas

Purwokerto, 22 Maret 2025


Feni Risnawati
NIM. 1917301015

