

**SISTEM PENGUPAHAN PADA PERUSAHAAN PIALANG BERJANGKA
PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG
CIPTA KERJA DAN KONSEP IJARAH DALAM HUKUM ISLAM**

(Studi Kasus di PT. Best Profit Futures Kota Malang)

SKRIPSI

oleh:

Naila Zahrotul Firdausi Nuzula

16220089



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2021

**SISTEM PENGUPAHAN PADA PERUSAHAAN PIALANG BERJANGKA
PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG
CIPTA KERJA DAN KONSEP IJARAH DALAM HUKUM ISLAM
(Studi Kasus di PT. Best Profit Futures Kota Malang)**

**SKRIPSI
Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata
Satu Sarjana Hukum (S.H)**

**oleh:
Naila Zahrotul Firdausi Nuzula
16220089**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Bismillahirrohmanirrohim

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

SISTEM PENGUPAHAN PADA PERUSAHAAN PIALANG BERJANGKA PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DAN KONSEP *IJARAH* DALAM HUKUM ISLAM

(Studi Kasus di PT. Best Profit Futures Kota Malang)

Benar-benar merupakan skripsi yang di susun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Apabila dikemudian hari ditemukan bahwa karya ilmiah ini merupakan hasil duplikasi karya ilmiah orang lain baik sebagian atau keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana akan dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 29 Oktober 2021

Penulis,



Naila Zahrotul Firdausi Nuzula

NIM 16220089

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Naila Zahrotul Firdausi Nuzula NIM 1622089 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**SISTEM PENGUPAHAN PADA PERUSAHAAN PIALANG BERJANGKA
PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG
CIPTA KERJA DAN KONSEP *IJARAH* DALAM HUKUM ISLAM**

(Studi Kasus di PT. Best Profit Futures Kota Malang)

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Malang, 29 Oktober 2021
Dosen Pembimbing



Dr. Fakhruddin, M.HI
NIP 197408192000031002



Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc., M.HI
NIP 197303062006041001

BUKTI KONSULTASI

Nama : Naila Zahrotul Firdausi Nuzula
NIM : 16220089
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc., M.HI
Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Pialang Berjangka
Perspektif Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang
Cipta Kerja dan Konsep *Ijarah* Dalam Hukum Islam (Studi
kasus di PT. Best Profit Futures Kota Malang)

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Sabtu, 25 April 2020	Pengajuan Proposal	
2	Senin, 13 Juli 2020	Revisi Proposal	
3	Rabu, 29 Juli 2020	Acc Proposal	
4	Rabu, 26 Agustus 2020	Sidang Proposal	
5	Jumat, 4 Desember 2020	Bab I, II, III, IV, V	
6	Senin, 7 Desember 2020	Revisi Bab I, II, III, IV, V	
7	Minggu, 29 Agustus 2021	Revisi Bab I, III, IV	
8	Kamis, 30 September 2021	Acc Bab I, II, III, IV, V	

Malang, 29 Oktober 2021
Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dr. Fakhruddin, M.HI
NIP 197408192000031002

HALAMAN MOTTO

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ
الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يُسْلِمُهُ وَمَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ كَانَ اللَّهُ فِي
حَاجَتِهِ وَمَنْ فَرَّجَ عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً فَرَّجَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبَاتٍ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ
سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

Dari Abdullah bin Umar radhiyallahu ‘anhuma berkata Rasulullah SAW bersabda: “Seorang muslim adalah saudara bagi muslim lainnya. Ia tidak akan menzaliminya dan tidak akan menyerahkannya kepada musuh. Barangsiapa mengurus kebutuhan saudaranya niscaya Allah akan mengurus kebutuhan dirinya, barangsiapa menyingkirkan sebuah kesusahan hidup dari seorang muslim niscaya Allah akan menyusahkan kesulitan hidupnya pada hari kiamat kelak dan barangsiapa menutupi aib seorang muslim niscaya Allah akan menutupi aibnya pada hari kiamat.”

(HR. Bukhari, Muslim dan Abu Dawud)

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara/i Naila Zahrotul Firdausi Nuzula, NIM 16220089, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

SISTEM PENGUPAHAN PADA PERUSAHAAN PIALANG BERJANGKA PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO.11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DAN KONSEP IJARAH DALAM HUKUM ISLAM

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: B+

Malang, 18 November 2021

Scan Untuk Verifikasi



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya baik berupa ilmu pengetahuan, kesehatan jasmani dan rohani serta kenikmatan yang tiada hentinya. Karena berkat karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Pialang Berjangka Perspektif Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dan Konsep *Ijarah* Dalam Hukum Islam (Studi Kasus PT. Best Profit Futures Kota Malang)** dengan baik. Sholawat serta salam tak lupa tetap tucurahkan kepada junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW, berkat beliaulah umat muslim seluruh dunia ditunjukkan ke jalan yang benar.

Penulisan ini diajukan untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan studi pendidikan sarjana hukum Strata Satu di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam menyusun dan menulis skripsi ini tidak terlepas dari banyak sekali bantuan, bimbingan, motivasi serta dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di kampus tercinta ini.
2. Dr. Sudirman, M.A. selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc., M.HI. selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan masukan serta banyak

meluangkan waktu untuk membantu dalam penyelesaian penyusunan karya ilmiah ini.

4. Segenap jajaran civitas akademik fakultas UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama proses pembelajaran dengan sabar.
5. Kedua orang tua penulis, Bapak Akhmad Khumaedi, S.Pd dan Ibu Mariasih Habibah beserta saudara-saudara penulis, Saila Salsabila Faradisa, Faiqotul Himmah Al-Khumaidah dan Muhammad Royyan Faris Al-Khumaedi, yang tiada henti memberikan doa dan dukungan penuh serta membantu proses perolehan data penelitian dalam penyelesaian skripsi.
6. KH. Marzuki Mustamar, Alm. KH. M. Murtadho Amin, KH. Ahmad Warsito, beserta umik yang telah mendidik sekaligus membimbing penulis dengan berbagai disiplin ilmu untuk selalu menjalani kehidupan sehari-hari dengan lebih baik lagi.
7. Sahabat Ilham Syahrial Akbar, Fikri Setiawan, Rizky Dwi Rochmah, Atik Suciati, Nurul Mawardah dan seluruh teman teman sejurusan yang telah memberikan semangat, motivasi dan dukungan penuh kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Serta seluruh teman-teman Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2016 yang saling membantu berbagi ilmu dan informasi serta berjuang bersama dari semester awal hingga saat ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini masih sangat

jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan saran yang sifatnya membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat kedepannya. Amin Ya Robbal Alamin.

Malang, 29 Oktober 2021

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Naila Zahrotul Firdausi Nuzula', written in a cursive style.

Naila Zahrotul Firdausi Nuzula
NIM: 16220089

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alian tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ininama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab dituliskan sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka tetaplah menggunakan ketentuan dalam transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah baik standar nasional maupun internasional. Transliterasi yang digunakan di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas dasar Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543. b/U/1987 sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide Arabic Transliteration), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

ا = Tidak dilambangkan	ض = dl
ب = b	ط = th
ت = t	ظ = dh
ث = ts	ع = ‘ (koma menghadap ke atas)

ج = j	غ = gh
ح = h	ف = f
خ = kh	ق = q
د = d	ك = k
ذ = dz	ل = l
ر = r	م = m
ز = z	ن = n
س = s	و = w
ش = sy	ه = h
ص = sh	ي = y

Hamzah (ء) yang umumnya dilambangkan alif, namun jika berada di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun jika berada di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (´) , berbalik dengan koma (ˆ) sebagai pengganti lambang ع.

C. Vocal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vocal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vocal (a) panjang = â misalnya كَانْ menjadi kâna

Vocal (i) panjang = î misalnya نُضِيعُ menjadi nudlî‘u

Vocal (u) panjang = û misalnya تَكُونُ menjadi takûna

Pengecualian pada bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan dengan tetap ditulis dengan “iy” supaya dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitupun pada suara diftong, wawu dan ya setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = و misal nya طَوَّلًا menjadi thawlan

Diftong (ay) = ي misal nya حَيْثُ menjadi haytsu

D. *Ta’ marbutah*

Ta’ marbutah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat tetapi apabila *ta’ marbutah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya عَنْ بَيْتَهُ menjadi عَنْ بَيْتَهُ, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudhaf* dan *mudhaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalalah

Kata sandang berupa “al” ال ditulis huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalalah yang berada di tengah tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Seperti contoh:

1. Al-Imam al-Bukhâriy berkata ...
2. Al-Qurthubiy dalam kitabnya menjelaskan...
3. *Subhânallâh wa bihamdihi*
4. *La hawla wa lâ quwwata illa billâh*

F. Nama dan Kata Arab Terindonesikan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang terindonesiakan, maka tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Seperti contoh “...Salahuddin Wahid dan Fahmi Amrullah, selaku pengasuh pondok pesantren Tebuireng-Jombang telah melakukan kesepakatan untuk membangun cabang pesantren di luar kota, namun ...”

Perhatikan penulisan nama “Salahuddin Wahid” dan “Fahmi Amrullah” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut meskipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dari orang berkebangsaan Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Shalah Al-ddin Wahid”, “Fahmi Al-Amr”.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
BUKTI KONSULTASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xv
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
ملخص البحث	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Batasan Masalah.....	9
F. Definisi Operasional	9
G. Sistematika Pembahasan	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Pustaka	
1. Pengertian Upah	29
2. Pengupahan Menurut Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.....	31
3. Pengupahan Menurut Konsep <i>Ijarah</i> Dalam Hukum Islam	34
4. Perjanjian Menurut Hukum Positif	42
5. Perjanjian Menurut Hukum Islam	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	47
B. Pendekatan Penelitian	48
C. Lokasi Penelitian	49
D. Sumber Data	49
E. Metode Pengumpulan Data	50
F. Metode Pengolahan Data	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Best Profit Futures Kota Malang	
1. Profil Perusahaan.....	54
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	55
3. Fasilitas dan Layanan Perusahaan.....	55
4. Legalitas Perusahaan	57
B. Sistem Pengupahan di PT. Bestprofit Futures Kota Malang Ditinjau	

Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	
1. Waktu Kerja	59
2. Penghasilan Yang Layak	61
3. Bentuk dan Cara Pembayaran Upah	67
C. Sistem Pengupahan di PT. Bestprofit Futures Kota Malang Ditinjau	
Dari Konsep <i>Ijarah</i> Dalam Hukum Islam	68
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN	83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	85

ABSTRAK

Naila Zahrotul Firdausi Nuzula, 16220089, 2021. **Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Pialang Berjangka Perspektif Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dan Konsep *Ijarah* Dalam Hukum Islam (Studi Kasus PT. Best Profit Futures Kota Malang)**. Skripsi. Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Dr. H. Moh. Toriquuddin, Lc. M.HI

Kata kunci : Pekerja, Ketenagakerjaan, Hukum Islam

Hakikat manusia adalah saling membutuhkan antar manusia lainnya. Begitupun dengan pola kehidupan bermasyarakat, terlebih dari aspek ekonomi. Hal ini mengakibatkan seringnya terjadi suatu hubungan kerjasama yang bersifat mutualisme (saling menguntungkan) dalam menghasilkan produk dan jasa yang dibutuhkan. Sebagai negara berkembang yang juga negara hukum, maka segala bentuk perilaku yang diterapkan di Indonesia harus berdasarkan aturan undang-undang. Salah satunya di bidang ketenagakerjaan, dimana negara telah mengaturnya di dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai bentuk perlindungan. Selain itu, sebagai negara yang mayoritas umatnya adalah muslim maka tidak akan lepas perilaku manusia tersebut berdasarkan aturan-aturan Hukum Islam.

Hal demikian tidak lain adalah diperuntukkan agar terciptanya kedamaian, keadilan, kenyamanan dan kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini bermaksud untuk melakukan riset terkait bagaimana penerapan hukum yang berlaku dalam aspek pengupahan tenaga kerja. Peneliti mengambil objek penelitian di salah satu perusahaan pialang berjangka yaitu PT. Best Profit Futures. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris yaitu penelitian yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana hukum itu berjalan di lingkungan masyarakat. Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah wawancara, observasi, serta analisis berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan terdapat ketidak sesuaian perihal pengupahan dimana diharuskan memberi penghasilan yang layak terhadap para pekerja. Pasalnya, sistem pengupahan yang diterapkan disini adalah upah hanya akan diberikan kepada pekerja yang sudah memberi benefit kepada perusahaan dengan cara mendapatkan nasabah yang berinvestasi. Sedangkan ditinjau dari Hukum Islam juga terdapat ketidak sesuaian terlebih dalam hal keadilan, kesejahteraan dan sikap menghargai antar umat manusia.

ABSTRACT

Naila Zahrotul Firdausi Nuzula, 16220089, 2021. **Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Pialang Berjangka Perspektif Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dan Konsep *Ijarah* Dalam Hukum Islam (Studi Kasus PT. Best Profit Futures Malang City)**. Essay. Study Program of Sharia Economic Law (Muamalah), Faculty of Sharia, Islamic State University Maulana Malik Ibrahim of Malang.
Supervisor: Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc. M.HI

Keywords : Worker, Employment, Islamic Law

Human nature is mutual need between other humans. Likewise with the pattern of social life, especially from the economic aspect. This has resulted in the frequent occurrence of a mutually beneficial cooperative relationship in producing the required products and services. As a developing country which is also a state of law, all forms of behavior implemented in Indonesia must be based on the rule of law. One of them is in the field of employment, where the state regulates it in Law No. 11 of the year 2020 concerning Manpower as a form of protection. In addition, as a country whose behavior is mostly Muslim, it will not be separated from the rules of Islamic law.

This is nothing but intended to create peace, justice, comfort and public welfare. This study intends to conduct research related to how the applicable law applies in the aspect of labor wages. The researcher took the object of research at one of the futures brokerage companies, namely PT. Best Profit Futures. The type of research used is empirical juridical research, namely research that serves to determine the extent to which the law runs in society. Data collection methods used in this study were interviews, observation, and analysis based on Labor Law and Islamic Law.

The results of this study conclude that in terms of the Manpower Act there is a discrepancy regarding the wages required to provide adequate income to workers. The reason is that the wage system applied here is that wages will only be given to workers who have provided benefits to the company by inviting customers to invest. Meanwhile, in terms of Islamic law there are also gaps, especially in terms of justice, welfare and honor among fellow human beings.

مُلخَص البَحْث

نيلا زهرة الفردوس نزلا، ١٦٢٢..٨٩، نظام الأجور في شركات الوساطة الآجلة منظور القانون رقم ١١ لسنة ٢٠٢٠ بشأن خلق فرص العمل ومفهوم الإجارة في (أفضل مستقبل للربح مدينة مالانج. فت دراسة حالة لشركة) الشريعة الإسلامية، كلية الشريعة، جامعة (المعاملة) مقال. برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي مولانا مالك إبراهيم مالانج الدولة الإسلامية

المشرف: در. موه طريق الدين، ل.ج. م.ه. أ

الكلمات المفتاحية: عمال، توظيف، الشريعة الإسلامية

الطبيعة البشرية هي حاجة متبادلة بين البشر الآخرين. وبالمثل مع نمط الحياة الاجتماعية، وخاصة من الناحية الاقتصادية. ينتج عن هذا التكرار المتكرر لعلاقة تعاون متبادل المنفعة في إنتاج المنتجات والخدمات المطلوبة. كدولة نامية وهي أيضاً دولة قانون، يجب أن تستند جميع أشكال السلوك المنفذة في إندونيسيا إلى سيادة القانون. أحدها في مجال العمل، حيث نظمتها الدولة في القانون رقم ١١ لسنة ٢٠٢٠ بشأن خلق فرص العمل كشكل من أشكال الحماية. بالإضافة إلى ذلك، كدولة غالبية سكانها من المسلمين، لن يتم فصل السلوك البشري عن السلوك البشري القائم على قواعد الشريعة الإسلامية هذا ليس سوى المقصود لخلق السلام والعدالة والراحة والرفاهية للمجتمع. تهدف هذه الدراسة إلى إجراء بحث يتعلق بكيفية تطبيق القانون المعمول به في جانب أجور العمالة. تولى الباحث موضوع البحث في إحدى شركات الوساطة الآجلة وهي أفضل العقود الآجلة للربح. نوع البحث المستخدم هو البحث القانوني التجريبي، أي البحث الذي يعمل على تحديد مدى سريان القانون في المجتمع. كانت طرق جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة هي المقابلات والملاحظة والتحليل بناءً على قانون العمل والشريعة الإسلامية وخلصت نتائج هذه الدراسة إلى أنه فيما يتعلق بقانون العمل، هناك تباين فيما يتعلق بالأجور المطلوبة لتوفير الدخل الكافي للعمال. والسبب هو أن نظام الأجور المطبق هنا هو أنه لن يتم منح الأجور إلا للعمال الذين قدموا مزايا للشركة من خلال جعل العملاء يستثمرون. وفي الوقت نفسه، من حيث الشريعة الإسلامية، هناك أيضاً تناقضات، خاصة فيما يتعلق بالعدالة والرفاهية والاحترام بين البشر

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan manusia dalam bermasyarakat mustahil apabila tidak membutuhkan manusia lainnya. Karenanya manusia disebut dengan makhluk sosial. Salah satu kegiatan saling membutuhkan yaitu dalam aspek ketenagakerjaan. Pada hakikatnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja adalah hubungan kerjasama untuk menghasilkan produk dan jasa yang dibutuhkan. Saling membutuhkan dalam hubungan kerja tersebut dapat mengakibatkan adanya akibat hukum yakni pengupahan. Dimana sistem pengupahan suatu negara sangat terikat erat dengan ideologi yang dianut pada suatu negara tersebut. Contohnya di negara kita, Negara Indonesia yang menganut ideologi Pancasila. Tentunya sistem pengupahan juga berlandaskan pada falsafah pancasila. Termuat dalam pasal 23 ayat 3 DUHAM (Deklarasi Univeral Hak Asasi Manusia) mengatur bahwa,¹

“Setiap orang berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.”

Pengupahan karyawan merupakan bentuk kompensasi yang diberikan majikan kepada pekerjanya. Kompensasi yang berupa upah tersebut bersifat finansial dan

¹ Pasal 23 ayat 3 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, diterima dan diumumkan oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 10 Desember 1948 melalui resolusi 217 A (III)-pdf

merupakan hal utama dari bentuk-bentuk kompensasi lainnya. Bagi karyawan, upah bekerja berfungsi sebagai penunjang pokok dalam kelangsungan hidup dirinya maupun keluarganya. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi barang di perusahaan miliknya.²

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menjelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) bahwa “*setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”.³ Hal tersebut menjelaskan bahwa pekerja berhak mendapatkan hak yang seharusnya diterimanya. Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial di lingkup ketenagakerjaan bahkan ketika penanganan upah tidak profesional akan berpotensi terjadinya perselisihan dan memicu adanya demo massa.⁴

Kegiatan tersebut dalam Hukum Islam disebut dengan istilah *ujrah* berasal dari kata *al-ujru wal ujratu* yang bermakna upah.⁵ Dalam arti terminologi, *ujrah* yaitu upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan atas suatu kegiatan karena melakukan suatu aktivitas. Salah satu hadits shahih riwayat Ibnu Majjah dari Abdillah bin Umar bahwa Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering”.

² Dewi Lestari, “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)”, Skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015.

³ Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, diakses pada website <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020> tanggal 02/11/2021

⁴ Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hal. 123

⁵ Ahmad Warso Munawir, *Al Munawir Kamus Indonesia Arab*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 2007), hal. 931

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwasannya *ujrah* atau upah merupakan suatu penghargaan yang didapatkan oleh pekerja atas jasa pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikarenakan upah menjadi bagian vital dan sebagai faktor pendorong utama bagi pekerja untuk melakukan pekerjaannya, maka dari itu setiap perusahaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan upah yang seimbang dengan beban kerja yang diberikan.⁶

Hukum Islam memberikan warna dalam setiap dimensi kehidupan termasuk dalam dunia perekonomian. Ekonomi Islam berusaha mendialektikan nilai-nilai ekonomi dengan nilai aqidah dan etika. Kegiatan ekonomi yang dilakukan tidak hanya berbasis nilai materiil. Namun juga terdapat sandaran transedental di jalannya, sehingga akan bernilai ibadah.⁷ Islam sendiri pada dasarnya memperbolehkan kegiatan jual beli, begitupun ulama fiqh juga menyepakatinya selama kegiatan tersebut tidak ada yang melarangnya. Dalam nash Al-Quran telah dijelaskan,

قُلْ أَرَأَيْتُمْ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ لَكُمْ مِنْ رِزْقٍ فَجَعَلْتُمْ مِنْهُ حَرَامًا وَحَلَالًا قُلْ اللَّهُ أَدِينَ لَكُمْ أَمْ عَلَى اللَّهِ تَفْتَرُونَ

Katakanlah: “Terangkanlah kepadaku tentang rezeki yang diturunkan Allah kepadamu, lalu kamu jadikan sebagiannya haram dan (sebagiannya) halal”.

Katakanlah: “Apakah Allah telah memberikan izin kepadamu (tentang ini) atau kamu mengada-ngadakan saja terhadap Allah?”⁸

⁶ Oki Wahyu Budijanto, “Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM” *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 1, no.3 (2017): hal. 396

⁷ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqih Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008)

⁸ QS. Yunus (10) ayat 59

Salah satu literasi kitab karangan Imam Jalaluddin Muhammad dan Imam Jalaluddin Abdurrohman menafsirkan ayat ini yaitu “(Katakanlah, “Terangkanlah kepadaku) ceritakanlah kepadaku (tentang apa yang telah diturunkan oleh Allah) tentang apa yang diciptakan oleh-Nya (bagi kalian berupa rezeki, lalu kalian jadikan sebagiannya haram dan sebagian lainnya halal.”) seperti ternak bahirah, ternak saibah, dan bangkai. (Katakanlah, “Apakah Allah telah memberikan izin kepada kalian) tentang ini yaitu tentang penghalalan dan pengharaman; tentu saja tidak (atau) bahkan (kalian mengada-adakan saja terhadap Allah?”) kalian telah berdusta dengan mengaitkan hal tersebut dari Allah.⁹

Sesuai penjelasan ayat ini mengindikasikan bahwa Allah memberikan kebebasan dan fleksibilitas dalam kegiatan bermuamalah. Selain itu, syariah dapat mengakomodir setiap transaksi modern yang berkembang saat ini. Dalam hukum Islam juga mempunyai moral ekonomi yang dikenal dengan nama Golden Five yaitu keadilan, kebebasan, persamaan, partisipasi, dan pertanggungjawaban. Golden Five ini dijadikan sebagai prinsip-prinsip umum yang mendasari prinsip Ekonomi Syariah.¹⁰

Istilah yang sering kita ketahui yaitu pasar konvensional yang merupakan tempat bertemunya penjual dan pembeli barang atau jasa secara langsung. Namun sebenarnya ada pula pasar abstrak yang tidak mempunyai barang ataupun jasa untuk diperjualbelikan tetapi membutuhkan modal sebagai komoditasnya. Pasar tersebut adalah pasar uang (*money market*), pasar modal (*capital market*), dan pasar

⁹ Jalaluddin Muhammad bin Ahmad Mahali dan Jalaluddin Abdurrohman bin Abi Bakar Asy-Suyuthi, *Tafsir Al-Jalalain*, (Surabaya: Nurul Huda)

¹⁰ Suhrawardi Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hal. 3

berjangka (*future market*). Dalam dunia perinvestasian, ketiga pasar tersebut merupakan tempat yang berbeda tujuan dan produknya. Pasar uang adalah pasar dengan instrumen keuangan jangka pendek yang berbasis mata uang, biasanya instrumen efek di pasar ini yang akan jatuh tempo dalam waktu satu tahun atau kurang. Seperti contoh Sertifikat Deposito, Sertifikat Bank Indonesia (SBI), Surat Berharga Pasar Uang (SBPU) dan lain-lain. Kedua, pasar modal adalah pasar yang menyediakan instrumen keuangan untuk jangka menengah ataupun jangka panjang. Efek yang diperdagangkan pada pasar modal berupa saham, reksa dana dan surat berharga (obligasi). Terakhir, pasar berjangka merupakan pasar yang menyediakan instrumen investasi turunan (*derivatif*) dari aset lain baik berupa komoditi ataupun keuangan. Pasar ini ditujukan untuk aksi lindung nilai. Contohnya seperti *forex*, indeks saham dan komoditi (emas, olein, kakao dan lain-lain).

Dengan semakin berkembangnya dunia bisnis pada bidang investasi di era digital saat ini, khususnya di Indonesia yang mencapai kurang lebih 5 (lima) juta penduduknya adalah investor maka semakin banyak pula *broker* atau pialang yang bermunculan. *Broker* atau pialang berjangka merupakan perusahaan jasa keuangan yang terdaftar resmi dan mengantongi lisensi sebagai perantara jual dan beli komoditi, *forex* dan indeks saham di pasar berjangka. Salah satu perusahaan pialang berjangka resmi yaitu PT. Best Profit Futures. Badan usaha ini sudah memiliki 10 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia.

Sebagai perusahaan perantara tentu peran pentingnya adalah orang yang hendak terjun di pasar berjangka. Orang ini mereka sebut sebagai nasabah, karena untuk dapat bertransaksi di pasar memerlukan pembukaan rekening dengan modal

tertentu. Setelah modal disetorkan barulah tugas broker untuk menganalisa dan melakukan jual beli produk. Diantara produk berjangka yang dimiliki, *emas locogold* masih menjadi minat tertinggi nasabah dan mendongkrak kinerja perusahaan. Garis besar tujuan perusahaan agar tetap berjalan adalah nasabah, sehingga berbagai cara dilakukan untuk mendapatkannya. Salah satu diantaranya dengan cara membuka lowongan pekerjaan, yang mana lowongan ini secara terus-menerus dibuka agar semakin banyak orang yang bergabung maka akan semakin banyak pula calon-calon nasabah yang diprospek. Pasalnya, pada saat tahap training calon karyawan tersebut akan diminta untuk mengajak orang terdekat mereka berinvestasi di perusahaan. Namun, menurut kesaksian salah satu calon karyawan menyatakan bahwa perusahaan hanya memberikan upah kepada yang mendapatkan nasabah atau investor saja.¹¹ Upah karyawan yang telah mendapatkan nasabah sebagai investor tidak hanya akan mendapatkan upah UMK tiap bulannya, melainkan juga mendapat komisi yang diberikan tiap pertengahan bulan. Dimana komisi ini dihitung dari jumlah lot yang ditransaksikan di pasar bursa.

Perusahaan pialang dengan nama badan usaha PT. Best Profit Futures ini memprospek calon karyawannya dalam waktu satu bulan termasuk dengan masa training. Dengan selalu membangun kepercayaan mereka dengan menunjukkan website sebagai legalitas resmi perusahaan. Serta mengajarkan kepada peserta training bagaimana cara prospek nasabah hingga closing dan akhirnya berminat untuk menginvestasikan dana di PT. Best Profit Futures. Kebanyakan dari peserta training tersebut dikarenakan tergiur iklan lowongan yang disebar. Tertulis

¹¹ Khusnul Rodiyah, *wawancara*, (Malang, 25/03/2020)

bahwa upah yang diterima itu UMK, maka cukup menggiurkan bagi kalangan lulusan minimal SMA se-derajat, namun nyatanya seperti yang sudah dijelaskan pada bagian diatas yaitu tidak dapat dicairkan apabila tidak mendapatkan nasabah atau investor sama sekali. Sehingga banyak peserta training yang tertekan dengan merasa hanya diberi harapan semata terkait upah.¹² Yang terlihat janggal pula, perusahaan ini selalu membuka lowongan pekerjaan dan selalu memulai tes tulis pada hari rabu dan sabtu di tiap minggunya. Sedangkan di iklan lowongan pekerjaan yang tersebar di beberapa media massa tertulis hanya membutuhkan 10 orang dengan jabatan staff admin, receptionist, staff IT, dan staff marketing dengan minimal pendidikan SMA/SMK se-derajat. Sehingga tak sedikit anak lulusan SMA/SMK, seorang mahasiswa bahkan *fresh graduate* pun ikut melamar di perusahaan ini.¹³

Dari latar belakang yang telah digambarkan diatas , peneliti tertarik untuk mendalami lebih lanjut dengan mengambil judul “Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Pialang Berjangka Perspektif Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dan Konsep *Ijarah* Dalam Hukum Islam (Studi Kasus PT. Best Profit Futures Kota Malang)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

¹² Khusnul Rodiyah, *Wawancara*, (Malang, 25/03/2020)

¹³ Catatan laporan magang, (Malang, 18 Maret 2020)

1. Bagaimana sistem pengupahan yang terjadi di PT. Best Profit Futures ditinjau dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana sistem pengupahan yang terjadi di PT. Best Profit Futures ditinjau dengan Konsep *Ijarah* Dalam Hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari pembahasan yang terdapat dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan yang terjadi di PT. Best Profit Futures ditinjau dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan yang terjadi di PT. Best Profit Futures ditinjau dengan Konsep *Ijarah* Dalam Hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang khususnya mengenai sistem pengupahan yang dianjurkan sesuai syariat agama dan yang tertera dalam hukum positif yang berlaku di Indonesia.

2. Secara Praktis

Penelitian ini secara praktis dapat memberikan manfaat antara lain :

- a) Menambah wawasan mengenai bidang ilmu bisnis terutama tentang pengupahan, karena dalam berbisnis jika menyewa jasa seseorang maka harus diberi imbalan yang sesuai sekaligus menjadi tolak ukur pemahaman peneliti terkait bidang ilmu pengupahan dalam berbisnis.
- b) Sebagai informasi bagi masyarakat baik penerima pekerjaan maupun pemberi pekerjaan agar supaya memahami terkait masalah pengupahan. Sehingga pihak pekerja maupun pemberi kerja saling memperoleh keinginan yang diinginkan dengan tidak menciderai hak satu sama lain.

E. Batasan Masalah

Dalam sebuah penelitian karya ilmiah diperlukan adanya batasan masalah yang bertujuan agar tidak keluar dari konteks yang akan diteliti dan lebih berfokus pada pembahasan yang diteliti. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu hanya akan membahas tentang bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan di perusahaan pialang berjangka PT. Best Profit Futures Kota Malang ditinjau dari segi hukum positif yang menggunakan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dari segi hukum Islam menggunakan Konsep *Ijarah* Dalam Hukum Islam, Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijarah*.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel tersebut serta dapat diamati. Adapun variabel yang berkaitan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Upah

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁴

2. Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja kepada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁵

3. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang mempekerjakan orang lain untuk kepentingan dirinya dengan memberikan imbalan sebagai ganti jasa orang tersebut.

4. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹⁶ Yang dimaksud hal-hal yang berkaitan mengenai tenagakerja pada saat sebelum misalnya yaitu perlakuan, dimana pekerja mendapat perlakuan yang sama antar para pekerja, kesempatan, pelatihan kerja, penempatan atau pemagangan kerja, dan lain sebagainya. Hal hal mengenai sesuatu selama masa kerja antara lain seperti bonus, pengupahan, perlindungan kerja, jaminan sosial, kesehatan dan

¹⁴ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

¹⁵ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

¹⁶ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

keselamatan kerja. Hal yang berkaitan dengan usainya masa kerja yaitu jaminan hari tua, pensiunan, dan pesangon sebagai penghargaan yang diterima pekerja.

5. Konsep *Ijarah*

Merupakan salah satu kegiatan muamalah yang mengambil manfaat dari orang lain atau manfaat atas suatu benda/barang. *Ijarah* dalam hukum Islam dibagi menjadi dua yaitu *ijarah* atas jasa dan *ijarah* atas benda.

G. Sistematika Pembahasan

BAB I Pendahuluan

Bab ini merupakan pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta menguraikan mengenai sistematika pembahasan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini memuat tentang penelitian terdahulu dan berbagai konsep yuridis sebagai landasan teoritis yang digunakan untuk sumber rujukan dalam proses mendiagnosa setiap permasalahan yang diangkat dalam sebuah penelitian. Adapun kerangka teori yang digunakan adalah : 1. Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja 2. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan 3. Konsep *Ijarah* Dalam Hukum Islam 4. Fatwa DSN MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad *Ijarah*

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini memuat tentang metode penelitian apa yang digunakan penulis dalam memperoleh data penelitiannya. Berisikan jenis penelitian, pendekatan

penelitian, sumber hukum, metode pengumpulan data serta metode pengolahan data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan data-data yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang membahas tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Pialang Berjangka PT. Best Profit Futures dengan menganalisisnya menggunakan Perspektif Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dan Konsep *Ijarah* Dalam Hukum Islam

BAB V Penutup

Bab ini merupakan bagian terakhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian. Poin yang menjadi inti pokok dari data yang telah dikumpulkan ini merupakan kesimpulan yang dipaparkan oleh peneliti. Kesimpulan ini berisikan jawaban atas rumusan masalah yang peneliti paparkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu bentuk upaya yang dilakukan peneliti guna mengetahui aspek apa sajakah yang mempunyai kesamaan serta mengetahui sisi perbedaan yang hendak diteliti oleh peneliti dengan yang sudah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya terkait lingkup objek yang dikaji. Dari beberapa literature yang peneliti lakukan, peneliti menemukan beberapa hasil penelitian yang dianggap sesuai untuk dijadikan sebagai bahan penelitian terdahulu dan sebagai acuan peneliti, antara lain:

1. Karya ilmiah yang ditulis oleh Ana Mardiana, yang berjudul “*Analisis Kesesuaian Syariah Terhadap Sistem Multi Level Marketing Syariah Mengenai Komisi pada PT. Veritra Sentosa Internasional Menurut Fatwa DSN MUI No. 75/DSN/MUI/VII/2009*” Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta pada Tahun 2018. Dalam karya ilmiah ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sedangkan penelitian kualitatif adalah bertujuan untuk menghasilkan data deskriptis, berupa kata-kata lisan atau dari orang-orang dan perilaku mereka yang diamati. Hasil dari penelitian ini menunjukkan

bahwa pembagian komisi sudah berjalan dengan baik, tepat dan tertib sesuai dengan ketentuan menurut fatwa DSN MUI dan pedoman buku kerja perusahaan, adapun mengenai kendala terkait sistem sesekali terjadi namun tidak mengakibatkan keterlambatan yang berarti dalam pembagian komisi. Persaman dengan penelitian terdahulu yaitu sama dalam hal pembahasan upah dan komisi yang diberikan kepada karyawan dengan sistem kerja berjenjang. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu terletak di objek penelitian yang dikaji. Objek penelitian terdahulu adalah perusahaan yang berbasis *e-commerce*, pada penelitian yang dikaji peneliti adalah perusahaan pialang yang bergerak dibidang *trading online*.

2. Karya ilmiah yang ditulis oleh Nuruz Zahri, yang berjudul "*Pemberian Upah Pekerja Pada PT. Bina Guna Menurut Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Mazhab Syafi'i*" Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang pada Tahun 2019. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis sosiologis berdasarkan madzab *sociological jurisprudence* yaitu penelitian yang berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundang), namun tidak mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundang-undangan, namun mengamati bagaimana reaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat. Adapun pengumpulan data ialah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan yaitu wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini bahwa PT. Bina Guna memberikan upah kepada pekerjanya berdasarkan perjanjian kerja yang

sudah disepakati diawal, dimulai dari rekrutmen pekerja dan selanjutnya dilakukan penandatanganan kontrak kerja antara pihak PT. Bina Guna dengan pekerja. Jadi, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap praktek pemberian upah pekerja pada PT. Bina Guna sudah berjalan dengan sesuai dalam hal pemberian upah, hak-hak pekerja, dan juga tunjangan atau pun bonus yang diberikan. Namun dalam Hukum Islam semuanya sudah sesuai berdasarkan atas kesepakatan, keterbukaan, dan kerelaan antara kedua belah pihak. Persaman dengan penelitian terdahulu yaitu sama dalam hal pembahasan tidak terpenuhinya hak pekerja yaitu upah. Sedangkan perbedaannya terletak pada bagaimana sistem pengupahan yang terjadi pada masing-masing perusahaan yang diteliti. Perusahaan yang diteliti oleh peneliti terdahulu memberlakukan sistem pengupahannya dapat diambil sebelum jatuh tempo namun harus tidak melebihi 40% dari akumulasi upah bulanan serta upah bulanan yang diberikan itu dibawah UMR/UMK. Lain daripada perusahaan yang diteliti oleh peneliti dimana pemberlakuan sistem pengupahannya tergantung pada seberapa lama dan seberapa banyak si pekerja mendapatkan nasabah untuk berinvestasi di perusahaan.

3. Karya ilmiah yang ditulis oleh Bainur Asian Hasibuan, yang berjudul *“Sistem Upah Bisnis Multi Level Marketing (MLM) Ditinjau Dari Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) (Studi Di Kelurahan Sihitang Kota Padangsidempuan”* Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan pada Tahun 2017. Karya ilmiah ini menggunakan metode penelitian normatif dan bersifat deskriptif analisis yang merupakan pengamatan yang

bersiat ilmiah yang dilakukan secara berhati-hati dan cermat dan karenanya lebih akurat dan tepat dibandingkan dengan pengamatan biasa sebagaimana yang dilakukan wartawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa jasa yang diperoleh dari jasa MLM Oriflame adalah diberikan berupa uang. Upah atau jasa yang diperoleh dari MLM Oriflame adalah bulanan sesuai dengan kreativitas member. Hal ini sesuai dengan KHES pasal 304 dimana yang isinya “apabila penggunaan ma’jur tidak dinyatakan secara pasti dalam akad, maka ma’jur digunakan berdasarkan aturan umum dan kebiasaan. Perolehan jasa atau upah dari MLM Oriflame diperoleh dari keaktifan member atau anggota baik dalam perihal penjualan produk maupun dalam membentuk suatu jaringan. Sedangkan dalam KHES Pasal 315 ayat (1) mengatakan nilai atau harga *ujrah* antara lain ditentukan berdasarkan satuan waktu, sedangkan ayat (2) mengatakan satuan waktu yang dimaksud dalam ayat (1) adalah menit, jam, hari, bulan, dan atau tahun. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama dalam hal pembahasan upah dan komisi yang diberikan kepada karyawan dengan sistem kerja berjenjang. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu terletak di objek penelitian yang dikaji. Objek penelitian terdahulu adalah perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan dan kecantikan sedangkan pada penelitian yang dikaji peneliti adalah perusahaan pialang berjangka yang bergerak dibidang investasi forex, komoditi dan indeks saham secara *online*.

Tabel 1: Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ana Mardiana	<i>Analisis Kesesuaian Syariah Terhadap Sistem Multi Level Marketing Syariah Mengenai Komisi pada PT. Veritra Sentosa Internasional Menurut Fatwa DSN MUI No. 75/DSN/MUI/VII/2009</i>	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan jenis penelitian lapangan (<i>field research</i>). Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian	Hasil dari peneliti ini menunjukkan bahwa pembagian komisi sudah berjalan dengan baik, tepat dan tertib sesuai	Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama dalam hal pembahasan upah dan komisi yang diberikan kepada	Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu terletak di objek penelitian yang dikaji. Objek penelitian terdahulu adalah perusah

			yang bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sedangkan penelitian kualitatif adalah bertujuan untuk menghasilk	dengan ketentuan menurut fatwa DSN MUI dan pedoman buku kerja perusahaan, adapun mengenai kendala terkait sistem sesekali terjadi namun tidak	karyawan dengan sistem kerja berjenjang.	aan yang berbasis <i>e-commerce</i> , pada penelitian yang dikaji peneliti adalah perusahaan pialang yang bergerak di bidang <i>trading online</i> .
--	--	--	--	---	--	--

			an data deskriptis, berupa kata-kata lisan atau dari orang-orang dan perilaku mereka yang diamati.	mengakibatkan keterlabatan yang berarti dalam pembagian komisi.		
2	Nuruz Zuhri	<i>Pemberian Upah Pekerja Pada PT. Bina Guna Menurut Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerja</i>	Penelitian ini merupakan penelitian yuridis sosiologis berdasarkan mazhab <i>sociological jurisprudence</i> yaitu penelitian	Hasil penelitian ini bahwa PT. Bina Guna memberikan upah kepada pekerja	Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama dalam hal pembahasan	perbedaan terletak pada bagaimana sistem pengupahan yang terjadi pada

		<i>n dan Mazhab Syafi,i</i>	yang berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundang perundang) , namun tidak mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundang-undangan, namun mengamati bagaimana reaksi yang terjadi ketika	nya berdasar perjanjian kerja yang sudah disepakati diawal, dimulai dari rekrutmen pekerja dan selanjutnya dilakukan penandatangan kontrak	tidak terpenuhi hak pekerja yaitu upah.	masing-masing perusahaan akan yang diteliti. Perusahaan akan yang diteliti oleh peneliti terdahulu memberlakukan sistem pengupahannya dapat diambil sebelum jatuh
--	--	-----------------------------	--	--	---	---

			<p>sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat . Adapun pengumpulan data ialah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan yaitu wawancara dan dokumentasi.</p>	<p>kerja antara pihak PT. Bina Guna dengan pekerja. Jadi, menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap p praktek pemberian upah</p>	<p>tempo namun harus tidak melebihi 40% dari akumulasi upah bulanan serta upah bulanan yang diberikan itu dibawah UMR/UMK. Lain daripada perusahaan</p>
--	--	--	---	---	---

				pekerja pada PT. Bina Guna sudah berjalan dengan sesuai dalam hal pemberi an upah, hak-hak pekerja, dan juga tunjang an atau pun bonus yang	yang diteliti oleh peneliti dimana pemberl akuan sistem pengupa hannya tergantu ng pada seberap a lama dan seberap a banyak si pekerja mendap atkan nasabah
--	--	--	--	---	---

				diberikan. Namun dalam Hukum Islam semuanya sudah sesuai berdasarkan atas kesepakatan, keterbukaan, dan kerelaksanaan antara kedua belah pihak.		untuk berinvestasi di perusahaan.
--	--	--	--	--	--	-----------------------------------

3	Bainur Asian Hasibuan	“ <i>Sistem Upah Bisnis Multi Level Marketing (MLM) Ditinjau Dari Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) (Studi Di Kelurahan Sihitang Kota Padangsidimp uan</i> ”	Karya ilmiah ini mengguna kan metode penelitian normatif dan bersifat deskriptif analisis yang merupakan pengamata n yang bersiat ilmiah yan diakukan secara berhati-hati dan cermat dan karenanya lebih	Dari hasil peneliti an yang dilakuk an bahwa jasa yang diperole h dari jasa MLM Oriflam e adalah diberika n berupa uang. Upah atau jasa yang	Persama n dengan penelitia n terdahul u yaitu sama dalam hal pembah asan upah dan komisi yang diberika n kepada karyawa n dengan sistem kerja	Perbeda annya terletak pada objek penelitia n. Objek penelitia n terdahul u adalah perusah aan dibidan g kesehata n dan kecantik an sedangk an pada penelitia n yang
---	-----------------------------	---	--	--	---	--

			<p>akurat dan tepat dibandingkan dengan pengamatan biasa sebagaimana yang dilakukan wartawan.</p>	<p>diperoleh dari MLM Oriflame adalah bulanan sesuai dengan kreativitas member . Hal ini sesuai dengan KHES pasal 304 dimana yang isinya “apabila pengu</p>	<p>berjangan.</p>	<p>dikaji peneliti adalah perusahaan pialang berjangka yang bergerak di bidang investasi forex, komoditas dan indeks saham secara <i>online</i>.</p>
--	--	--	---	---	-------------------	--

				naan ma'jur tidak dinyata kan secara pasti dalam akad, maka ma'jur digunak an berdasa rkan aturan umum dan kebiasa an. Peroleh an jasa atau		
--	--	--	--	---	--	--

				upah dari MLM Oriflam e diperole h dari keaktifa n member baik dalam hal penjual an produk maupun membe ntuk suatu jaringan . Sedang		
--	--	--	--	--	--	--

				kan dalam KHES Pasal 315 ayat 1 mengat akan nilai atau harga <i>ujrah</i> antara lain ditentuk an berdasa rkan satuan waktu, sedangk an ayat (2)		
--	--	--	--	--	--	--

				mengat akan satuan waktu yang dimaks ud dalam ayat (1) adalah menit, jam, hari, bulan, dan atau tahun.		
--	--	--	--	--	--	--

B. Landasan Teori

1. Pengertian Upah

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan upah sebagai uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar

tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁷ Di negara Indonesia, dasar yang mengatur tentang pengupahan terdapat pada Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1320 Tentang Perjanjian, Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan serta peraturan-peraturan lainnya.

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang dimaksud dengan upah adalah “*hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain sebagai imbalan pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan*”.¹⁸

Syariat Islam menyebutkan istilah upah dengan istilah *ijarah*. *Ijarah* menurut bahasa bermakna membalas, memberi upah. Sedangkan menurut terminologi, yang dimaksud dengan *ijarah* adalah mengambil manfaat atas tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.¹⁹ Dalam pengertian secara luas *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.

Menurut ulama Hanafiyah, *ijarah* adalah akad atau transaksi terhadap manfaat dengan imbalan. Ulama Malikiyah dan Hanabilah, menyebutkan

¹⁷ Diakses pada laman <https://kbbi.web.id/upah> tanggal 09/09/2020

¹⁸ Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

¹⁹ Saprida, “Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Pelaksaaan Upah Di Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Bali” *Jurnal Sosial dan Budaya Syar-I*, Vol. 5, No.1 (2018): hal 41.

ijarah sebagai pemilikan manfaat suatu harta benda yang bersifat mubah selama periode waktu tertentu dengan satu imbalan. Sedangkan ulama Syafi'iyah mendefinisikan *ijarah* sebagai transaksi terhadap manfaat yang dikehendaki secara jelas harta yang bersifat mubah dan dapat dipertukarkan dengan imbalan tertentu.²⁰

Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN MUI) mendefinisikan *ujrah* sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada mitra usaha atas penjualan yang besaran maupun bentuknya diperhitungkan berdasarkan prestasi kerja yang terkait secara langsung dengan hasil penjualan barang atau produk jasa.²¹

2. Pengupahan Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Penetapan upah yang layak ditentukan atas dasar kesesuaian kualitas kerja dimana pada dasarnya manusia diciptakan dengan kemampuan maupun keahlian yang beragam. Oleh karena itu, penetapan upah harus disepadankan dengan pekerjaan yang dilakukannya serta mempertimbangkan situasi dan kondisi tanpa adanya perlakuan tidak adil. Di negara Indonesia ini terdapat peraturan yang mengatur terkait upah pekerja yaitu pada Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Sangat jelas ditekankan pada pasal 88 ayat (1) undang-undang ini bahwasannya, “*setiap pekerja/buruh berhak atas*

²⁰ Dr. Musthafa Dib Al-Bugha, *Ringkasan Fiqh Mazhab Syafi'i Penjelasan Kitab Matan Abu Syuja' dengan Dalil Al-Quran dan Hadis*, (Jakarta Selatan: PT. Mizan Publika, 2009), hal 321.

²¹ Fatwa Dewan Syariah Nasional MUI, *Himpunan Fatwa Keuangan Syariah*, (Jakarta: Airlangga, 2014) hal. 812

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.²² Standart kehidupan yang layak ditetapkan berdasarkan kebijakan pemerintah untuk menjadi landasan bagi masyarakat umum serta melindungi pekerja/buruh. Kebijakan tersebut dimuat dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada pasal 88 ayat (3) sebagai berikut:

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Upah pokok yang diberikan kepada pekerja/buruh ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan upah minimum wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Sesuai dalam aturan terbaru yaitu Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 88C ayat (1) bahwa, “*Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.*” Dilanjutkan dalam ayat (2) bawa, “*Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu*”.²³ Upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh Gubernur didasarkan pada kondisi

²² Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

²³ Pasal 88C Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

ekonomi dan ketenagakerjaan. Yang mana kondisi tersebut dilihat dari data-data yang bersumber dari lembaga berwenang di bidang statistik. Sedangkan upah minimum kabupaten/kota ditetapkan berdasarkan pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.²⁴

Pasal tersebut juga menjelaskan bahwa diharuskannya membayar upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi daripada upah minimum provinsi. Selanjutnya, dalam Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bahwa, *“dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.”*²⁵

Aturan lain yang mendukung aturan tentang upah salah satunya pada Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Pada Peraturan Pemerintah ini, menjelaskan sistem pengupahan antara lain:²⁶

a. Sistem Upah Berdasarkan Satuan Waktu

Upah pada sistem ini ditetapkan berdasarkan jangka waktu bekerjanya seorang pekerja secara per jam, harian atau bulanan. Sesuai penjelasan dalam pasal 14 bahwa penetapan upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi pekerja paruh waktu, dimana upah yang diterimanya dilarang lebih rendah dari perhitungan formula upah per jam. Sesuai pasal 16 peraturan

²⁴ Pasal 88C Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

²⁵ Pasal 95 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

²⁶ Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

pemerintah ini, formula perhitungan upah per jam yaitu: upah per jam = upah sebulan dibagi 126.

Perihal upah ditetapkan secara harian pada pasal 17 dijelaskan bahwa perhitungannya adalah bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu maka upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima) dan bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu maka upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

b. Sistem Upah Berdasarkan Satuan Hasil

Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dijelaskan dalam pasal 18 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan dan besarnya sesuai dengan hasil kesepakatan antara pengusaha dengan pekerjanya. Penetapan upah sebulan berdasarkan satuan hasil ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir yang diterima pekerja/buruh.

3. Pengupahan Menurut Konsep *Ijarah* Dalam Hukum Islam

Hukum Islam menyebutkan istilah pengupahan dengan istilah *ijarah*. Secara etimologi *ijarah* diartikan sebagai jasa, imbalan, atau sewa. Sedangkan secara terminologi, *ijarah* adalah akad yang dilakukan sebagai bentuk pemindahan manfaat yang dilakukan terhadap suatu jasa dan atau barang dengan adanya imbalan dalam waktu tertentu, serta tidak adanya pemindahan kepemilikan.²⁷

²⁷ M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah Dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009)

Kegiatan upah-mengupah atau *ijarah 'ala al-a'mal* merupakan kegiatan jual beli jasa seperti contohnya jasa menjahit pakaian, jasa membangun rumah, dan lain sebagainya. *Ijarah 'ala al-a'mal* dibagi menjadi dua, yaitu :²⁸

a. *Ijarah Khusus*

Merupakan *ijarah* yang dilakukan oleh seorang pekerja yang bekerja sendiri dan tidak boleh bekerja kepada selain orang yang memberinya upah. Misalnya, pembantu rumah tangga. Penetapan tanggung jawab apabila terdapat rusaknya barang maka tidak wajib baginya untuk mengganti.

b. *Ijarah Musytarik*

Merupakan *ijarah* yang dilakukan oleh pekerja secara bersama-sama atau borongan. Misalnya pekerja pabrik dan pekerja *home industry*. Para ulama berbeda berpendapat terkait penetapan tanggung jawab pekerja ini, namun yang paling masyhur adalah pendapat ulama Hanafiyah, Hasan Ibn Jiyad dan Imam Syafi'i bahwa pekerja tidak bertanggung jawab atas kerusakan yang bukan disebabkan oleh mereka kecuali disebabkan oleh permusuhan. Didasarkan pada firman Allah SWT:²⁹

وَقَاتِلُوهُمْ حَتَّى لَا تَكُونَ فِتْنَةٌ وَيَكُونَ الدِّينُ لِلَّهِ فَإِنْ انْتَهَوْا فَلَا عُدْوَانَ إِلَّا عَلَى الظَّالِمِينَ

²⁸ Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hal 133.

²⁹ QS. Al-Baqarah (2) ayat 193

“Dan perangilah mereka itu sampai tidak ada lagi fitnah, dan agama hanya bagi Allah semata. Jika mereka berhenti, maka tidak ada (lagi) permusuhan, kecuali terhadap orang-orang zalim”.

Penafsiran ayat diatas menurut kitab *Tafsir Al-Jalalain* adalah “(Dan perangilah mereka itu hingga tidak ada lagi) atau dijumpai lagi (fitnah) yakni kesyirikan (dan sehingga) agama pengabdian atau perhambaan diri itu (hanya untuk Allah) semata dan tak ada yang disembah selain Dia. (Maka jika mereka berhenti) dari kesyirikan, janganlah kamu melakukan pelanggaran terhadap mereka; makna ini dapat disimpulkan dari (maka tak ada permusuhan lagi) seperti membunuh atau lainnya, (kecuali terhadap orang-orang yang aniaya). Orang yang telah menghentikan kekeliruannya, maka tidak termasuk orang yang aniaya, sehingga tidak perlu mendapat tindakan permusuhan lagi.³⁰

Dalam teori ekonomi, upah secara umum diartikan sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan. Sedangkan dalam Islam, tidak hanya memandang upah sebagai harga atas jasa kerja/imbalan saja melainkan terdapat pula nilai-nilai moralitas yang mengarah pada konsep kemanusiaan. Segala bentuk kegiatan bermuamalah dalam Hukum Islam pada dasarnya adalah *mubah* (boleh) selama segala kegiatan didalamnya tidak bertentangan dari ajaran-ajaran dalam Al-Quran, Hadits maupun hukum-hukum lainnya. Seperti pada kaidah fiqh dibawah ini:

الأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَاتِ الْإِبَاحَةُ

³⁰ Jalaluddin Muhammad bin Ahmad Mahali dan Jalaluddin Abdurrohman bin Abi Bakar Asy-Suyuthi, *Tafsir Al-Jalalain*, (Surabaya: Nurul Huda)

“Pada dasarnya semua bentuk mu’amalah boleh dilakukan”³¹

Sekalipun di dalam Al-Quran tidak disebutkan berapa minimal dan maksimal upah yang diberikan secara terperinci, namun Allah SWT secara tegas mewajibkan kepada seseorang pemberi kerja untuk membayar upah pekerja yang dipekerjakannya. Islam menetapkan tingkat upah minimal bagi seorang pekerja berdasarkan nilai-nilai kelayakan dari upah tersebut. Dalam sebuah literasi menyatakan, terdapat beberapa prinsip sesuai syariat Islam yang harus diperhatikan dalam memperhitungkan besaran upah seorang pekerja.³²

a. Prinsip *‘Adalah*

Merupakan prinsip keadilan yang menuntut agar supaya pekerja dibayar secara seimbang berdasarkan jasa yang telah dilakukannya.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.³³

b. Prinsip Kelayakan

Prinsip kelayakan harus pula diperhatikan untuk memenuhi kebutuhan pokok pekerja dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pkerja dapat hidup dengan selayaknya. Untuk mendapatkan suatu standar upah yang layak,

³¹ Syarif Hidayatullah, *Qowa'id Fiqhiyyah dan Penerapannya dalam Transaksi Keuangan Syariah Kontemporer*, (Depok: Gramata Publishing, 2012), hal 38.

³² Nurlina, Lily Rahmawati, dkk, *Ekonomi Bisnis Menurut Perspektif Islam dan Konvensional*, (Malang: Penerbit Peneleh, 2020), hal 28.

³³ QS. An-Nahl (16) ayat 90

Islam sudah memberikan kebebasan penuh atas mobilisasi tenaga kerja. Dan untuk mencapai kemakmuran dan kemajuan negara, maka perlu diperhatikan dalam proses penyusunan sistem upah yang sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW.

c. Prinsip *Tabadul Manafi'*

Merupakan prinsip saling bekerjasama dengan tujuan untuk dapat saling memberikan manfaat menuju kesejahteraan bersama. Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan yang saling bermanfaat ini berdasarkan firman Allah SWT yaitu:

الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ
السَّمٰوٰتِ وَالْاَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هٰذَا بَطٰلًا سُبْحٰنَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

*“Yaitu orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadaan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau ciptakan ini dengan sia-sia. Maha Suci Engkau, maka peliharalah kami dari siksa neraka.”*³⁴

Ayat ini menjelaskan bahwa segala yang diciptakan oleh Allah SWT memiliki nilai kebaikan dan manfaatnya masing-masing.

d. Prinsip *Musawah*

Merupakan prinsip yang bermakna kesetaraan atau kesamaan yang mana setiap pihak yang terikat dalam transaksi muamalah mempunyai kedudukan yang sama dengan hak dan kewajiban masing-masing.³⁵ Dalam Islam, setiap manusia tidak dibedakan berdasarkan strata, social, rasa dan sebagainya

³⁴ QS. Ali Imron (3) ayat 191

³⁵ Muhammad Kholid, “Prinsip-Prinsip Hukum Ekonomi Syariah Dalam Undang-Undang tentang Perbankan Syariah”, *Asy-Syari'ah*, Vo. 20, No. 2 (Desember 2018), hal 152

melainkan dilihat dari segi ketakwaan setiap manusia tersebut dengan Tuhan-Nya, hal ini telah dijelaskan dalam firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.³⁶ QS. Al-Hujurat (49) ayat 13

e. Prinsip ‘An Taradin

Merupakan prinsip atas dasar kerelaan kedua pihak sehingga dapat terjadi perjanjian yang mengikat keduanya. Nash Al-Quran menjelaskan dalam surah An-Nisa :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“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”.³⁷

Ayat tersebut menjelaskan tidak diperbolehkan mengambil keuntungan secara berlebihan, tidak adanya unsur kebatilan seperti penipuan, paksaan dan

³⁶ <https://tafsirweb.com/9783-quran-surat-al-hujurat-ayat-13.html> diakses pada tanggal 15/09/2020

³⁷ Q.S An-Nisa’ (4) ayat 29

tekanan, serta tidak adanya kesepakatan yang menimbulkan kerugian diantara keduanya.³⁸

f. Prinsip '*Adamul Gharar*

Prinsip yang berartikan bahwa di setiap kegiatan muamalah tidak diperbolehkan adanya *gharar* atau tipu daya atau sesuatu yang menyebabkan salah satu pihak mengalami kerugian atas pihak lainnya sehingga mengakibatkan hilangnya unsur kerelaan dari salah satu pihak yang melakukan transaksi muamalah tersebut.³⁹

g. Prinsip *Al-birr Wa At-taqwa*

Al-birr bermakna proporsional atau berimbang, sedangkan *al-taqwa* bermakna takut, hati-hati, jalan lurus dan meninggalkan yang tidak berguna, melindungi dan menjaga diri dari murka Allah SWT.⁴⁰ Sesuai makna prinsip tersebut maka, segala bentuk muamalah yang dilakukan manusia harus berdasarkan pada nilai-nilai kebaikan dan ketakwaan yaitu dengan melaksanakan yang diperintah-Nya dan menjauhi yang dilarang-Nya.

h. Prinsip *Musyarakah*

Prinsip ini menegaskan bahwasannya apapun bentuk kerjasama antar seseorang dikehendaki untuk saling menguntungkan semua pihak secara menyeluruh, sehingga semua pihak tersebut dapat merasakan kemanfaatannya. *Musyarakah* dilandasi atas dasar keinginan para pihak

³⁸ Abdur Rohman, "Menyoal Filosofi 'An Taradin Pada Akad Jual Beli (Kajian Hukum Ekonomi Syariah Dalam Transaksi Jual Beli)", *Et-Tijarie Universitas Trunojo Madura*, Vol. 3, No. 2 (Juli 2016)

³⁹ Abdul Munib, "Hukum Islam dan Muamalah (Asas-asas Hukum Islam Dalam Bidang Muamalah)", *Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Keislaman*, Vol.5, No. 1 (Februari 2018), hal 74.

⁴⁰ <https://id.wikipedia.org/wiki/Takwa>, diakses pada tanggal 25/09/ 2020

yang bekerja sama untuk meningkatkan nilai asset dan kebutuhan secara bersama-sama.⁴¹

Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No. 112/DSN-MUI/IX/2017 menjelaskan maksud pengertian dari akad *ijarah* adalah akad sewa antara *mu'jir* (yang memberi upah) dengan *musta'jir* (yang menerima upah).⁴² Akad *ijarah* boleh dilakukan secara lisan, tertulis, isyarat, dan perbuatan/tindakan, serta dapat dilakukan secara elektronik sesuai syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akad *ijarah* boleh dilakukan oleh orang maupun yang dipersamakan dengan orang baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴³

Dalam fatwa ini dijelaskan beberapa ketentuan antara lain:

- a. Ketentuan antara *ajir* dengan *musta'jir*. Seorang *ajir* wajib memiliki kemampuan untuk menyerahkan jasa atau dapat melakukan perbuatan hukum atas apa yang dibebankan kepadanya. Sedangkan seorang *musta'jir* wajib memiliki kemampuan untuk membayar *ujrah* kepada orang yang dibebankan pekerjaan.⁴⁴
- b. Ketentuan terkait '*amal* (pekerjaan atau jasa). '*Amal* yang dilakukan *ajir* harus berupa pekerjaan yang diperbolehkan oleh syariah dan peraturan

⁴¹ <https://id.wikipedia.org/wiki/Musyarakah>, diakses pada tanggal 26/09/ 2020

⁴² Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No. 112/DSN-MUI/IX/2017

⁴³ Bagian keempat Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No. 112/DSN-MUI/IX/2017

⁴⁴ Bagian keempat Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No. 112/DSN-MUI/IX/2017

perundang-undangan yang berlaku. *'Amal* tersebut juga harus diketahui jenis, spesifikasi, dan ukuran pekerjaannya serta jangka waktu bekerjanya.⁴⁵

- c. Ketentuan terkait *ujrah*. *Ujrah* boleh berupa uang, manfaat barang, jasa, atau barang yang boleh dimanfaatkan menurut syariat (*mutaqawwam*) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kuantitas dan/atau kualitas *ujrah* harus jelas, baik berupa angka nominal, prosentase tertentu, atau rumus yang disepakati dan diketahui oleh para pihak yang melakukan akad. *Ujrah* boleh dibayar secara tunai, bertahap/angsur, dan tangguh berdasarkan kesepakatan sesuai dengan syariah.⁴⁶

4. Perjanjian Menurut Hukum Positif

Penjelasan terkait perjanjian telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada pasal 1313, sebagai berikut :

“Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Dimana dalam suatu perjanjian yang dimaksud memiliki beberapa syarat yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian tersebut dapat berlaku sebagai hukum untuk pihak-pihak yang bersangkutan. Syarat sah perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUHPerdata, bahwasannya terdapat 4 (empat) syarat yang harus dipenuhi para pihak, antara lain:⁴⁷

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya

⁴⁵ Bagian ketujuh Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No. 112/DSN-MUI/IX/2017

⁴⁶ Bagian kedelapan Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No. 112/DSN-MUI/IX/2017

⁴⁷ Soedaryo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hal 329

- b. Kecakapan untuk membuat perjanjian
- c. Suatu pokok persoalan tertentu
- d. Suatu sebab yang tidak terlarang

Syarat sah yang pertama dan kedua disebut dengan syarat subjektif, yang apabila syarat subjektif ini tidak dipenuhi, maka suatu perjanjian yang dibuat tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut sebagai syarat objektif, dimana apabila syarat objektifnya tidak terpenuhi maka dianggap batal demi hukum.⁴⁸

Sedangkan pengertian perjanjian kerja dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 1 Angka 14 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁴⁹

Bentuk perjanjian kerja dibagi dalam dua macam, yaitu: *Pertama*, perjanjian kerja tertulis, merupakan perjanjian kerja yang pembuatannya harus sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan. *Kedua*, perjanjian kerja secara lisan, merupakan suatu perjanjian kerja yang pembuatannya disesuaikan dengan situasi masyarakat secara tidak tertulis. Dari aspek yuridis, perjanjian kerja tidak tertulis dapat diakui eksistensinya namun dalam kepentingan litigasi mempunyai kelemahan pembuktian apabila dikemudian hari terjadi wanprestasi bagi para pihak.⁵⁰

⁴⁸ Soedaryo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hal 329

⁴⁹ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

⁵⁰ Pasal 51 angka 1 Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

5. Perjanjian Menurut Hukum Islam

Perjanjian dalam Islam disebut dengan istilah *akad*. Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) menjelaskan dalam pasal 20, *akad* adalah kesepakatan dalam suatu perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk melakukan dan atau tidak melakukan perbuatan hukum tertentu.⁵¹

Dalam *akad* sendiri terdapat beberapa asas yang harus dipenuhi pihak-pihak yang akan berakad (*aqidain*), antara lain:

- a. Ikhtiyari/sukarela; setiap akad dilakukan atas kehendak para pihak, terhindar dari keterpaksaan karena tekanan salah satu pihak atau pihak lain.
- b. Amanah/menepati janji; setiap akad wajib dilaksanakan oleh para pihak sesuai dengan kesepakatan yang ditetapkan oleh yang bersangkutan dan pada saat yang sama terhindar dari cidera-janji.
- c. Ikhtiyati/kehati-hatian; setiap akad dilakukan dengan pertimbangan yang matang dan dilaksanakan secara tepat dan cermat.
- d. Luzum/tidak berubah; setiap akad dilakukan dengan tujuan yang jelas dan perhitungan yang cermat, sehingga terhindar dari praktik spekulasi atau maisir.
- e. Saling menguntungkan; setiap akad dilakukan untuk memenuhi kepentingan para pihak sehingga tercegah dari praktik manipulasi dan merugikan salah satu pihak.

⁵¹ *Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah*. MA RI Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama, 2011.

- f. Taswiyah/kesetaraan; para pihak dalam setiap akad memiliki kedudukan yang setara, dan mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang.
- g. Transparansi; setiap akad dilakukan dengan pertanggungjawaban para pihak secara terbuka.⁵²

Dalam nash Al-Quran dijelaskan terkait larangan berbuat curang dalam berbisnis, sebagai berikut :

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ وَتُدْخِلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِيَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ
بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

“Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, padahal kamu mengetahui”.⁵³

Penafsiran ayat tersebut adalah (Dan janganlah kamu memakan harta sesama kamu), artinya janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain (dengan jalan yang batil), maksudnya jalan yang haram menurut syariat, misalnya dengan mencuri, mengintimidasi dan lain-lain. (Dan) janganlah (kamu bawa) atau ajukan (ia) artinya urusan harta ini ke pengadilan dengan menyertakan uang suap (kepada hakim-hakim, agar kamu dapat memakan) dengan jalan tuntutan di pengadilan itu (sebagian) atau sejumlah (harta manusia) yang bercampur (dengan dosa, padahal kamu mengetahui) bahwa kamu berbuat kekeliruan.⁵⁴

⁵² *Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah*, MA RI Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama Tahun 2011

⁵³ QS. Al-Baqarah (2) ayat 188

⁵⁴ Jalaluddin Muhammad bin Ahmad Mahali dan Jalaluddin Abdurrohman bin Abi Bakar Asy-Suyuthi, *Tafsir Al-Jalalain*, (Surabaya: Nurul Huda)

Ayat tersebut menjelaskan dilarangnya mengambil harta orang lain dengan kata lain bekerja dengan cara mencurangi orang lain. Karena pada hakikatnya, segala transaksi yang dilakukan berbagai pihak menginginkan keuntungan masing-masing, namun harus disesuaikan dengan besarnya keuntungan yang wajar.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam sebuah penelitian atau karya ilmiah perlu adanya penentuan metode penelitian apa yang hendak digunakan dalam memperoleh data dan menganalisa data untuk mendapatkan hasil penelitian yang mendekati akurat. Hal ini diperuntukkan untuk memudahkan peneliti sebagai acuan dan pedoman selama melakukan penelitian dilakukan sampai akhir terbentuknya sebuah karya ilmiah.

Menurut Sugiyono, yang dimaksud dengan metode penelitian adalah cara-cara ilmiah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan serta membuktikan suatu ilmu pengetahuan agar mendapatkan hasil data yang valid⁵⁵. Adapun penelitian ini metode yang terdiri dari beberapa komponen yaitu:

A. Jenis Penelitian

Agar mendapatkan data yang akurat dan faktual dalam penelitian maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris (*empirical legal research*). Penelitian hukum empiris merupakan suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta yang dilakukan manusia baik perilaku maupun berdasarkan pengamatan langsung peneliti. Penelitian empiris juga bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh masyarakat memahami hukum yang berlaku.⁵⁶ Hukum yang pada realitanya dibuat dan dilaksanakan oleh masyarakat, artinya keberadaan hukum tersebut tidak bisa lepas dari keadaan sosial masyarakat serta perilaku masyarakat yang terkait dengan lembaga

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013)

⁵⁶ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal 280.

hukum.⁵⁷ Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk mengetahui bagaimana pengupahan pada PT. Best Profit Futures perspektif undang-undang ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

B. Pendekatan Penelitian

Dari berbagai pendekatan yang ada dalam penelitian hukum yang dapat digunakan dalam penelitian hukum empiris ini, peneliti menggunakan pendekatan yuridis sosiologi serta pendekatan perundang-undangan. Digunakannya pendekatan ini dikarenakan permasalahan yang terjadi dalam bidang hukum adalah masalah-masalah sosial yang membutuhkan pendekatan secara sosiologis untuk menganalisa masalah-masalah hukum.⁵⁸ Pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepkan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam kehidupan bermasyarakat secara nyata.⁵⁹ Disini, peneliti melakukannya dengan wawancara kepada narasumber yang relevan terkait isu hukum yang diteliti. Sedangkan pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah semua regulasi yang telah mengatur isu hukum yang dikaji oleh peneliti seperti norma-norma yang terdapat dalam Al-Quran dan Al-Hadist, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Berbasis pada ilmu hukum normatif atau peraturan perundang-undangan, namun bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan melainkan mengamati

⁵⁷ Ismail Nurdin dan Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), hal 75.

⁵⁸ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: CV Mandar Maju, 2008) hal 130.

⁵⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press, 1986), hal 51.

bagaimana reaksi dan interaksi yang timbul ketika sistem norma tersebut dijalankan dalam kehidupan bermasyarakat.⁶⁰ Dalam penelitian ini, peneliti akan mengkaji sistem pengupahan pada PT. Best Profit Futures perspektif undang-undang ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

C. Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang dikaji peneliti yaitu PT. Best Profit Futures yang berlokasi di Jl. Letjen S. Parman No. 59 Kav. 3-5, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur.

D. Sumber Data

Dalam penelitian hukum empiris, data yang dapat digunakan adalah data primer dan sekunder. Data yang didapatkan dari pihak PT. Best Profit Futures (perusahaan dan karyawan) disebut sebagai sumber data primer. Adapun data yang didapatkan dari bahan-bahan pustaka disebut sebagai sumber data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Merupakan sumber data yang mengikat dan berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti. Diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai. Sumberdata primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara offline maupun online dengan pihak perusahaan dan karyawan di PT. Best Profit Futures Kota Malang.

2. Sumber Data Sekunder

⁶⁰ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal 47.

Merupakan sumber data yang diperoleh dari bacaan maupun tulisan lain yang terkait. Sumber data sekunder yang digunakan peneliti berupa Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Konsep *Ijarah* Dalam Hukum Islam, Fatwa Dewan Syariah Nasional MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad *ijarah*, kitab-kitab dan buku literasi mengenai akad *ijarah* khususnya pada sewa-menyewa jasa, jurnal-jurnal serta artikel-artikel yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.

3. Sumber Data Tersier

Merupakan sumber data penelitian yang memberikan penjelasan terhadap sumber data primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia serta petunjuk lain yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.⁶¹

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam hal ini, penelitian yang dilakukan adalah dengan metode pengumpulan wawancara dan observasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lapangan berdasarkan dari responden dan narasumber. Teknik wawancara dapat dilakukan dengan bererapa macam diantaranya adalah:

⁶¹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penulisan Hukum*, (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Muhamadiyah Yogyakarta, 2007), hal 222.

1. Wawancara tertutup dan wawancara terbuka (*covert and overt interview*).

Pada wawancara tertutup umumnya narasumber yang diwawancarai tidak secara sadar bahwa mereka sedang diwawancarai dan tidak dengan jelas mengetahui tujuan dari wawancara tersebut.⁶² Dalam penelitian empiris, wawancara tertutup dianggap tidak sesuai dikarenakan penelitian tersebut biasanya berpandangan secara terbuka. Sehingga dapat menggunakan wawancara terbuka kepada para narasumber yang diwawancarai dan mengetahui tujuan dari proses wawancara yang dilakukan.

2. Wawancara riwayat secara lisan. Jenis wawancara seperti ini digunakan ketika melakukan wawancara kepada orang-orang yang pernah membuat sejarah atau karya ilmiah besar, sosial, pembangunan, perdamaian, dan sebagainya.

3. Wawancara terstruktur dan tak terstruktur. Wawancara terstruktur dilakukan dengan cara si pewawancara sudah menetapkan sejak awal sampai mana batasan masalah dan pertanyaan yang akan diajukan kepada narasumber. Dan sebaliknya, wawancara tak terstruktur dilakukan dengan cara pewawancara tidak menyusun pertanyaan atau semacamnya terlebih dahulu dan membiarkan proses wawancara mengalir.⁶³

Disini, peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur yang diajukan kepada para narasumber agar dapat membatasi permasalahan dan efisiensi waktu.

⁶² Albi Anggito & Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), hal. 81

⁶³ Albi Anggito & Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), hal. 84.

F. Metode Pengolahan Data

Pada metode pengolahan data ini akan dijelaskan tentang prosedur pengolahan dan analisis bahan hukum melalui pendekatan yang telah dipergunakan oleh peneliti. Terdapat beberapa tahap untuk mengelola bahan hukum yang sudah diperoleh, antara lain:

1. Editing

Editing atau pemeriksaan data disini dilakukan identifikasi dengan cara memberi tanda pada semua data yang telah dikumpulkan.

2. Classifying

Merupakan tahap klasifikasi yang dilakukan dengan cara menempatkan data sesuai kelompok-kelompok yang ditentukan sehingga dapat diperoleh data yang objektif dan sistematis sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Serta memilih kaidah-kaidah hukum yang sesuai dengan penelitian.

3. Verifying

Merupakan tahap memeriksa kevalidan data yang telah diperoleh. Artinya peneliti memeriksa ulang data-data tersebut untuk menghindari adanya kesalahan lebih lanjut pada tahapan analisa data.

4. Analyzing

Setelah memperoleh data-data yang tersusun secara sistematis, maka data-data tersebut kemudian dianalisis sesuai dengan teori-teori yang ada baik teori hukum positif maupun hukum Islam sehingga diharapkan dari data-data tersebut mendapatkan penjelasan mengenai pengupahan dalam hubungan ketenagakerjaan.

5. *Concluding*

Yaitu penentuan kesimpulan dari berbagai sumber data. Artinya peneliti menjelaskan hasil pengumpulan dan analisis data yang telah dilakukan dalam bab IV yakni pembahasan yang kemudian akan dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan untuk bab terakhir.⁶⁴

⁶⁴Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hal 126.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Best Profit Futures Kota Malang

1. Profil Perusahaan

PT. Best Profit Futures (BPF) merupakan perusahaan pialang berjangka resmi yang terdaftar di Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEPTI) dimulai sejak tahun 2004. Yang juga merupakan anggota dari PT. Bursa Berjangka Jakarta dan PT. Kliring Berjangka Indonesia (Persero). PT. Best Profit Futures saat ini mempunyai sebanyak 10 kota di Indonesia yang menjadi kantor cabang dan beroperasi aktif diantaranya adalah: 2 kantor di Jakarta, Bandung, Surabaya, Malang, Medan, Banjarmasin, Pontianak, Jambi dan Pekanbaru.⁶⁵



Gambar 1

Logo Perusahaan PT Best Profit Futures

Sumber : <http://bprofit-futures.com/>, diakses pada tanggal 01/11/2020

⁶⁵ Diakses pada laman <https://www.bestprofit-futures.co.id/index.php/id/> pada tanggal 26/09/2020

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Mengembangkan dan memajukan Perdagangan Berjangka Komoditi serta memberikan dampak positif untuk perekonomian di Negara Indonesia.

Misi

- a. Menggiatkan program promosi dan edukasi tentang industri PBK secara bersama-sama dengan Asosiasi Pialang Berjangka.
- b. Membantu menyediakan sarana lindung nilai/*hedging* maupun kegiatan spekulasi bagi masyarakat atau melalui lembaga Pendidikan tinggi atau melalui konsep seminar atau lokakarya.
- c. Meningkatkan aspek kepatuhan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku demi terwujudnya citra yang positif di masa-masa mendatang.
- d. Mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang lebih berkualitas dengan program-program pelatihan yang komprehensif.⁶⁶

3. Fasilitas dan Layanan Perusahaan

- a. Dalam memberikan pelayanan kepada calon nasabah perusahaan ini menyediakan Wakil Pialang Berjangka Profesional yang dapat memberikan informasi tentang prosedur administrasi dan mekanisme transaksi Sistem Perdagangan di Bursa Berjangka Jakarta

⁶⁶ Diakses pada laman <https://www.bestprofit-futures.co.id/index.php/id/> pada tanggal 26/09/2020

serta edukasi lainnya. Wakil Pialang Berjangka Profesional juga yang sudah terdaftar dan mengantongi izin dari BAPPEPTI.

- b. Layanan Tranparasansi Transaksi. Nasabah yang sudah terdaftar, setiap harinya akan mendapat Laporan Transaksi Nasabah yang berisi catatan transaksi dan perkembangan investasi melalui e-mail, fax ataupun surat pos.
- c. Layanan Withdrawal/Penarikan Dana. Nasabah yang hendak melakukan penarikan dana dapat dilakukan sewaktu-waktu dengan proses selama 1 hari kerja T+1 (*Today Plus One*).
- d. *Segregated Account*/Rekening Terpisah. Disinilah semua dana nasabah/investor ditempatkan pada bank penyimpanan yang disetujui Bappepti seperti Bank BCA, Bank CIMB, Bank Niaga, Bank Mandiri dan Bank BNI yang terpisah dengan asset-aset perusahaan. Dana pada bank penyimpanan tersebut digunakan untuk keperluan transaksi nasabah yang bersangkutan seperti perpindahan dana ke *Segregated Account KBI* sebagai margin terbuka nasabah.
- e. Terdapat pula transaksi dua arah/*Transaction Flexibility*. Transaksi ini memungkinkan para nasabah/investor untuk mendapatkan keuntungan pada saat pasar bergerak naik maupun turun.
- f. Sarana penyelesaian yang digunakan apabila terjadi perselisihan dalam kegiatan perdagangan berjangka dilakukan dengan beberapa tahap. Pertama, musyawarah untuk mufakat yang merupakan bentuk penyelesaian perselisihan yang dilandasi asas kekeluargaan. Kedua,

diselesaikan di BAKTI (Badan Arbitrase Perdagangan Berjangka Komoditi). Serta terakhir, diselesaikan di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

- g. Dalam rangka transparansi transaksi, perusahaan menyediakan program Sitna kepada nasabah yang berguna untuk melihat segala transaksi pada BBJ (Bursa Berjangka Jakarta) dan Kliring Berjangka Indonesia.

4. Legalitas Perusahaan

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan berjangka PT. Bestprofit Futures telah mengantongi surat izin resmi perusahaan dari BAPPEBTI No. 32/BAPPEBTI/PNA-PP/5/2008. Yang sebenarnya perusahaan ini bernama PT. Millenium Arthapala Futures dan sekarang menjadi PT. Bestprofit Futures.⁶⁷

Selain legalitas yang diterima dari BAPPEPTI, perusahaan ini juga memiliki beberapa legalitas lainnya seperti:

- a. Akta perubahan Perseroan Terbatas dari PT. Millenium Arthapala Futures menjadi PT. Bestprofit Future pada tanggal 4 Maret 2008 oleh notaris Iwan Suhardi, S.H. M.H.
- b. Pengesahan Departemen Kehakiman dan HAM : AHU-18830 A.H.01.2.TH.2008
- c. Surat Persetujuan Anggota Bursa No. SPAB – 071/BBJ/05/04

⁶⁷ Diakses di website resmi perusahaan PT. Best Profit (<https://www.bestprofit-futures.co.id/index.php/id/tentang-kami/legalitas-perusahaan>) pada tanggal 25/01/ 2021

- d. Izin Usaha Pialang Berjangka dari BAPPEBTI No.499/BAPPEBTI/SI/X/2004
- e. Sertifikat Keanggotaan Lembaga Kliring Berjangka No.48/KBI/AK/I/2007
- f. Peraturan Kepala BAPPEBTI No.5 Tahun 2017 tentang Sistem Perdagangan Alternatif (SPA)
- g. SK BAPPEBTI No.1157/BAPPEBTI/SP/3/2007 tentang Pemberian Persetujuan sebagai peserta Sistem Perdagangan Alternatif kepada PT. Bestprofit Futures
- h. Perjanjian Kerjasama dengan Pedagang Penyelenggara Sistem Perdagangan Alternatif PT. Royal Assetindo, Surat Perjanjian Kerjasama No. 038/DIR/BPF/V/2008
- i. Penetapan sebagai Pialang Berjangka yang Melakukan Kegiatan Penerimaan Nasabah secara Elektronik On-Line di Bidang Perdagangan Berjangka Komiditi kepada PT. Bestprofit Futures No.18/BAPPEBTI/KEP-PBK/07/2014.⁶⁸

B. Sistem Pengupahan di PT. Best Profit Futures Kota Malang Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Setiap hubungan kerja selalu mengakibatkan adanya hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerjanya. Dalam pemenuhan hak dan kewajiban perlu adanya perlindungan agar hubungan kerja dapat dikatakan ideal dan

⁶⁸ Diakses di website resmi perusahaan PT. Best Profit (<https://www.bestprofit-futures.co.id/index.php/id/tentang-kami/legalitas-perusahaan>) pada tanggal 25/01/2021

berjalan dengan baik. Berkaitan dengan hak-hak yang didapat pekerja tentu banyak pembahasan yang dikaji. Salah satunya terkait hak-hak yang diberikan pengusaha terhadap pekerja, utamanya perihal pengupahan dikarenakan upah adalah alasan utama seseorang memenuhi kewajiban pekerjaannya. Sebagaimana hak dan kewajiban yang ditimbulkan atas adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, undang-undang telah mengatur terkait hak-hak pekerja salah satunya sebagai berikut:

1. Waktu Kerja

Waktu kerja menurut aturan hukum yang berlaku sudah dijelaskan dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada Pasal 77 ayat (1) bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2):

“7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu diperuntukkan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu diperuntukkan 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Sebagaimana dikatakan oleh Khusnul Rodiyah sebagai *Senior Bussines Manager* di PT. Best Profit Futures Kota Malang,⁶⁹

“Waktu kerja kantor itu dari jam 8 pagi sampai jam 5 sore mbak, ada jam ishoma dari jam 12 sampai jam 1. Jadi terhitung 8 jam kerja perhari.”

Ayik Habibah mengatakan bahwa,⁷⁰

“Itu mbak, dari jam 8 sampai jam 5. Dan masuknya setiap hari senin sampai jumat. Untuk jam istirahatnya dari jam 12 sampai jam 1, tapi biasanya kalau

⁶⁹ Khusnul Rodiyah, *Wawancara*, (Malang, 05/09/ 2020)

⁷⁰ Ayik Habibah, *Wawancara*, (Malang, 05/09/2020)

hari jumat lebih lama waktunya soalnya yang cowok kan sholat jumat, sekitar jam 11 sudah bisa istirahat.”

Hal serupa dikatakan pula oleh Faislamiyah bahwa, ⁷¹

“Waktu kerja di perusahaan adalah 8 jam kerja. Mulai jam 8 sampai jam 5. Dan ada jam istirahat selama 1 jam di jam 12 sampai jam 1.”

Selain ungkapan Khusnul, Faislamiyah dan Ayik, Wahyu Irawan juga mengatakan bahwa, ⁷²

“Untuk waktunya, kita bekerja selama 8 jam mbak. Dari jam 8.00 sampai jam 17.00. Biasanya ada *briefing* sekitar 15-20 menit setelah masuk ruang kantor dan nanti sebelum pulang juga ada. Persiapan untuk besok harinya dan evaluasi untuk kerja hari itu. Libur kantor itu hari sabtu dan minggu serta tanggal merah sesuai kalender.”

Andri, selaku *senior executive manager* di perusahaan mengatakan bahwa, ⁷³

“Betul mbak, jam kerja memang dari jam 08.00 pagi sampai jam 17.00 dan waktu untuk istirahat, makan dan sholat di jam 12.00 sampai jam 13.00. Serta ada pula beberapa menit sebelum bekerja dan sebelum pulang untuk *briefing* dan *evaluasi* agar dapat meningkatkan kinerja karyawan serta membantu adakah kendala yang sedang dihadapi individu karyawan untuk dicarikan solusi bersama. Biasanya paling lama sekita 30 menit. Untuk hari kerja itu dari hari senin sampai jumat mbak, jadi sabtu dan minggu libur serta kalo tanggal-tanggal merah juga libur. Soalnya memang di hari-hari itu, pasar bursa tutup jadi kita benar benar bisa longgar tidak bekerja.”

Hasil dari wawancara mengenai waktu kerja perusahaan adalah para pekerja melakukan pekerjaannya selama 8 (delapan) jam per hari dengan waktu istirahat selama 1 (satu) jam. Hari kerja dimulai dari hari senin hingga jumat sehingga masuknya adalah 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Serta mengikuti hari- hari libur nasional seperti perusahaan lainnya. Maka

⁷¹ Faislamiyah, *Wawancara*, (Malang, 17/05/2021)

⁷² Wahyu Irawan, *Wawancara Online*, (Pasuruan, 02/01/2021)

⁷³ Andri, *Wawancara*, (Malang, 05/09/2020)

jika dihitung, dalam satu minggu pekerja melakukan pekerjaan selama 40 jam.

Berdasarkan hasil wawancara dari para pekerja PT. Best Profit Futures Kota Malang tidak ditemukan adanya penyimpangan dalam pelaksanaannya serta sudah memperhatikan aturan-aturan hukum tentang waktu kerja yang sesuai dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

2. Penghasilan Yang Layak

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak dalam memenuhi penghidupannya. Dikatakan layak yaitu apabila kebutuhan hidup pekerja itu sendiri beserta keluarganya sudah terpenuhi. Seperti penjelasan dalam pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan bahwa, *“kebijakan pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.⁷⁴ Penghasilan layak yang dimaksud tersebut dapat berupa upah maupun non upah. Sebagaimana penjelasan lanjutan dalam pasal 6 ayat (2) Peraturan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan bahwa, *“penghasilan yang dimaksud pada ayat (1) diperoleh dalam bentuk upah dan pendapatan non-upah”*. Penjelasan dalam pasal 7 ayat (1) bahwa, upah terdiri atas komponen:

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau

⁷⁴ Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan diakses pada laman <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161909/pp-no-36-tahun-2021> tanggal 02/11/2021

- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Dalam peraturan pemerintah ini juga dijelaskan bahwa terdapat bentuk penghasilan non upah yang dapat berupa insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan/atau uang servis pada usaha tertentu. Serta masing-masing perolehannya ditetapkan sesuai dengan kebijakan perusahaan.⁷⁵

Hal ini dibenarkan oleh pernyataan Wahyu Irawan yang menjabat sebagai *bussiness manager* di PT. Best Profit Futures Kota Malang bahwa,

“Gaji pokok yang diterima setiap bulannya Rp. 3.000.000,- mbak. Selain itu ada pula gaji lain yang dapat diperoleh semua karyawan berprestasi. Namun perolehannya tergantung dari kinerja karyawan itu sendiri, jika karyawan tersebut semakin banyak memprospek nasabah yang berinvestasi di perusahaan kita maka dia akan mendapat lebih banyak bonus/komisi. Untuk perolehannya dilihat dari berapa kali dia bertransaksi dalam sebulan. Karyawan yang berhasil bertransaksi sebanyak 1-50 lot mendapatkan komisi sebesar Rp. 150.000,-
Karyawan yang berhasil bertransaksi sebanyak 51-100 lot mendapatkan komisi sebesar Rp. 160.000,-
Karyawan yang berhasil bertransaksi sebanyak 101-150 lot mendapatkan komisi sebesar Rp. 170.000,-
Karyawan yang berhasil bertransaksi sebanyak 151-200 lot mendapatkan komisi sebesar Rp. 180.000,-
Karyawan yang berhasil bertransaksi sebanyak 201-250 lot mendapatkan komisi sebesar Rp. 190.000,-
Dst”.

Khusnul Rodiyah, juga mengungkapkan pernyataannya bahwa,⁷⁶

“Untuk gaji saya terima tiap bulan 2 kali mbak, *pertama* di awal bulan adalah gaji pokok yang setara UMR Kota Malang dan *kedua* itu saya terima di pertengahan bulan. Biasanya gak tentu, sesuai dengan berapa banyak saya mentraksasikan dana nasabah di *market*.”

⁷⁵ Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan diakses pada laman <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161909/pp-no-36-tahun-2021> tanggal 02/11/2021

⁷⁶ Khusnul Rodiyah, *Wawancara*, (Malang, 05/09/2020)

Sebagaimana disampaikan oleh Andri, selaku *senior executive manager* di perusahaan bahwa,⁷⁷

“Kerja disini menurut saya banyak sekali keuntungannya mbak. Bagaimana tidak, jika kinerja kita sangat baik maka kita dapat promosi naik jabatan dengan cepat loh, karena ada jenjang karir di kantor ini dan itu bisa diraih oleh siapa saja. Yang tentunya dengan jabatan yang semakin tinggi maka penghasilan kita semakin banyak juga. Terus kantor juga sering memberi reward dan bonus di setiap bulannya seperti mobil, liburan ke luar negeri namun jika memenuhi target per jabatan. Sebenarnya kantor ini tidak ada gaji pokok bulanan sebelum mencapai jabatan BSM (*Bussines Senior Manager*). Adapun yang diterima anak-anak saat closing itu adalah *allowence*. Karena cairnya ketika ada nasabah, jadi kalo tiap bulan mereka tidak berhasil membawa nasabah maka *allowence* tidak cair. Setelah capai BSM pun harus dipertahankan. Namanya marketing ya mbak, kalau tidak capai target maka akan *downgrade*. Nah untuk mencapai BSM lagi, harus punya margin dari dana nasabah sebesar Rp. 1.250.000.000. Maka dari itu disini tidak pandang karyawan lain karena kita akan berusaha membangun karir masing masing”.

Namun, Faislamiyah selaku karyawan baru tidak membenarkan sepenuhnya hal tersebut dikarenakan dia merasa terdapat haknya sebagai sesama pekerja tidak terpenuhi. Seperti pernyataannya bahwa,⁷⁸

“Saya mengetahui lowongan di PT. Bestprofit Futures ini melalui iklan sosial media, dimana mereka mencantumkan perihal gaji setara UMR Akhirnya saya mencoba untuk mendatangi langsung ke kantor dan mengikuti proses *recruitment*. Awalnya, tahapan tes wawancara dan tes tulis ditempuh dalam waktu tiga hari, selanjutnya tahap training yang dibagi di beberapa ruangan dengan dikelompok-kelompokkan itu selama satu bulan. Setelah saya mengikuti tahap training sekitar satu minggu, saya merasa ada keganjalan dan kurang cocok berasa disana. Dikarenakan gaji yang digaungkan di awal hanya dapat diperoleh kalau saya mendapat nasabah yang berhasil investasi di perusahaan. Waktu saya magang saya juga pernah menanyakan hal ini kepada atasan saya dan jawabnya “Iya dong mbak, kamu digaji kalo udah dapat nasabah, kalau belum dapat nasabah kan berarti kamu belum berkontribusi menguntungkan perusahaan lalu kenapa perusahaan harus gaji kamu.” Sedangkan minimal pembukaan rekening untuk investasi yaitu Rp. 100.000.000. Dan saya merasa keberatan dengan hal itu meskipun sebenarnya saya juga diajarkan dari nol bagaimana cara

⁷⁷ Andri, *Wawancara*, (Malang, 05/09/2020)

⁷⁸ Faislamiyah, *Wawancara*, (Malang, 17/05/2021)

memprospek calon nasabah sampai closing. Tapi akhirnya saya memutuskan untuk tidak melanjutkan disana.”

Hal serupa dikatakan oleh Ayik Habibah yang juga karyawan baru di perusahaan bahwa,⁷⁹

“untuk gaji sampai saat ini saya belum mendapatkan mbak selama saya bekerja, karena saya belum dapat nasabah. Saya sudah bekerja disini sekitar 2 bulan. Saat ini saya masih proses belajar dengan senior-senior untuk memprospek nasabah sampai closing. Saya berusaha bisa closing agar gaji dan bonus bisa cair mbak.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa dari pihak perusahaan menyatakan tiap bulan karyawan akan menerima upah dari hasil closing yang disebut *allowence*, sedangkan upah pokok bulanan didapat setelah berada di jabatan *Senior Bussines Manager* (SBM) yang mana juga harus mencapai target agar tetap mempertahankan level jenjang karirnya. Sehingga hal ini dianggap tidak adil dan memberatkan bagi karyawan baru. Pasalnya, selama belum closing nasabah mereka tidak akan mendapatkan upah dari perusahaan sedangkan selama proses bekerja mereka juga membutuhkan biaya, waktu dan tenaga yang harus dihargai.

Sedangkan dalam pemenuhan penghasilan yang layak, pemerintah telah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai bentuk perlindungan kepada setiap pekerja. Sehingga terkait hal ini perusahaan masih belum berjalan sesuai dengan aturan yang ditetapkan seperti pada pasal 88 ayat (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa, “*Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai*

⁷⁹ Ayik Habibah, *Wawancara*, (Malang, 05/09/2020)

*salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.*⁸⁰

Kebijakan yang dimaksud meliputi upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur upah tidak masuk kerja dan.atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.⁸¹

Bentuk kebijakan tersebut merupakan suatu bentuk penetapan terhadap pengupahan yang harus berdasarkan pada kelayakan dalam pemenuhan kebutuhan hidup serta tetap mempertimbangkan produktivitas ketenagakerjaan dan pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi.

Upah pokok yang diberikan kepada pekerja/buruh ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan upah minimum wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Sesuai dalam aturan terbaru yaitu Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 88C ayat (1) bahwa, “*Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.*” Dilanjutkan dalam ayat (2) bawa, “*Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu*”.⁸² Upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh Gubernur didasarkan pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Yang mana kondisi tersebut dilihat dari data-data yang bersumber dari lembaga berwenang di bidang statistik. Sedangkan upah minimum kabupaten/kota ditetapkan

⁸⁰ Pasal 88 Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

⁸¹ Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No. 36 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

⁸² Pasal 88C Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

berdasarkan pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.⁸³

Besaran upah minimum Provinsi Jawa Timur telah ditetapkan berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur No.188/498/KPTS/013/2020 tentang UMK tahun 2021 sebesar Rp 1.868.777 dan besaran upah minimum Kota Malang ditetapkan sebesar Rp 2.970.502,73.⁸⁴

Berdasarkan hasil wawancara, aturan upah minimum telah dilaksanakan oleh perusahaan namun diperuntukkan kepada karyawan dengan jabatan SBM keatas. Sehingga perlindungan pengupahan untuk karyawan dibawah jabatan tersebut masih belum merata dan belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari adanya aturan hukum adalah supaya dapat memberikan suatu kepastian kepada setiap orang secara menyeluruh sehingga dapat merasakan aman, tentram, dan sejahtera. Oleh karena itu apabila hukum tidak dijalankan sebagaimana mestinya maka akan menimbulkan suatu permasalahan. Atas hal tersebut hukum harus dapat ditegakkan dan ditaati oleh tiap-tiap individu. Terutama terkait ketenagakerjaan, hukum menduduki proporsi penting untuk ditaati dan diterapkan dikarenakan dengan adanya hukum maka setiap hubungan kerja yang mengikat dapat dilaksanakan dengan maksimal tanpa permasalahan.

⁸³ Pasal 88C Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

⁸⁴ <http://bappeda.jatimprov.go.id/> diakses pada tanggal 14/06/2021

Seseorang melakukan pekerjaan demi tujuan mendapatkan penghasilan. Penegasan ini sesuai dengan pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bahwa, “*setiap pekerja atau buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*”⁸⁵ Penghasilan yang diharapkan seseorang dalam melaksanakan kerja adalah berupa upah, sesuai dengan Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang menyebutkan bahwa, “*upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan*”.⁸⁶

3. Bentuk dan Cara Pembayaran Upah

Sesuai Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dijelaskan dalam Pasal 54 ayat (2) bahwa,

“upah pekerja/buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah.”

Serta penjelasan dalam pasal 57 ayat (2) bahwa,

*“dalam hal upah dibayarkan melalui bank, maka upah harus sudah dapat diuangkan oleh pekerja/buruh pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua belah pihak.”*⁸⁷

⁸⁵ Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, diakses pada website <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020> tanggal 02/11/2021

⁸⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan diakses pada laman <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161909/pp-no-36-tahun-2021> tanggal 02/11/2021

⁸⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Berkaitan dengan cara pembayaran upah, Khusnul Rodiyah mengatakan bahwa,⁸⁸

“masalah gaji ya mbak, alhamdulillahnya di sini tidak pernah telat. Untuk gaji pokok selalu cair di awal bulan meskipun lagi gak ngantor karena libur. Dan ada gaji komisi itu cair di pertengahan bulan biasanya sih tanggal 10 gitu. Cara bayarnya juga lewat transfer mbak, jadi enak gak repot.”

Hal serupa juga diungkapkan oleh Wahyu Irawan,⁸⁹

“pembagian gaji itu biasanya di awal bulan dengan cara ditransfer rekening masing-masing karyawan, jadi meskipun bertepatan tanggal merah tetap akan cair. Begitu juga gaji komisi pada minggu kedua tiap bulannya”.

Disimpulkan dari pemaparan para narasumber di atas, bahwa terkait cara pembayaran upah di PT. Best Profit Futures ini tidak ditemukan adanya permasalahan yang menyalahi aturan dalam hukum positif yang berlaku.

C. Sistem Pengupahan di PT. Bes Profit Futures Kota Malang Ditinjau Dari Konsep *Ijarah* Dalam Hukum Islam

Seseorang mempekerjakan seseorang lainnya harus memberikan imbalan yang sesuai atas apa yang telah dikerjakannya serta dilarang mempekerjakan seseorang diluar batas kemampuan yang dimiliki. Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pengusaha dalam memberi pekerjaan kepada karyawan, diantaranya adalah berapa lama waktu bekerja, berapa upah yang sesuai, bagaimana kesehatan dan keselamatan selama melakukan pekerjaan dan bagaimana kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

⁸⁸ Khusnul Rodiyah, *Wawancara*, (Malang, 05/09/2020)

⁸⁹ Wahyu Irawan, *Wawancara Online*, (Pasuruan, 02/01/2021)

Dalam Islam, pengupahan sering dikenal dengan istilah *ijarah*. Secara bahasa diartikan sebagai jasa, imbalan, atau sewa. Sedangkan secara istilah *ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas suatu jasa dan suatu barang dengan adanya upah dan waktu tertentu, serta tidak adanya pemindahan kepemilikan atas suatu barang tersebut.⁹⁰

Dikategorikan sebagai *ijarah* dikarenakan berdasarkan hasil wawancara bahwa hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan merupakan akad yang dilakukan atas jasa karyawan dengan adanya upah dan waktu tertentu. Tidak hanya persoalannya upah-mengupah, namun juga persoalan bagaimana cara memahami dan menghargai sesama dan tolong-menolong. Hal ini diartikan sebagai bentuk kerjasama yang saling menguntungkan guna meningkatkan taraf kehidupan bersama, baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja, maka dari itu pengupahan harus dilaksanakan secara adil dan layak bagi pekerja. Sebagaimana dalam sabda Rasulullah SAW:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَضَلِيِّ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهَبُ بْنُ عَطِيَّةَ
السَّلْمِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ زَيْدُ بْنُ السَّلِيمِ أَبِيهِ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ
عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجة والطبراني)

“Al-Abbas ibn al-Walid al-Damasyqiyy telah menceritakan kepada kami, (katanya) Wahb ibn Said ibn Athiyyah al-Salamiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) Abdurrahman ibn Zaid ibn Salim telah memberitakan kepada kami, (berita itu berasal) dari ayahnya Abdullah bin Umar ia berkata bahwa, Rasulullah saw bersabda: Berikanlah upah atas jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya” (HR Ibnu Majah dan at-Thabrani).⁹¹

⁹⁰ M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah Dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), hal 179

⁹¹ Abu Muhammad bin Yazid al-Qazwini, *Sunan Ibnu Majah*, hal. 817

Terdapat hadits lain, riwayat Abu Hurairah RA dalam kitab Bulughul

Maram menyebutkan hadits Ibnu Abbas yang berbunyi:

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا يَزِيدُ بْنُ زُرَيْعٍ عَنْ خَالِدٍ عَنْ عِكْرِمَةَ عَنْ ابْنِ
عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ اخْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
وَأَعْطَى الْحَجَّامَ أَجْرَهُ وَلَوْ عَلِمَ كَرَاهِيَةً لَمْ يُعْطِهِ

“Telah menceritakan kepada kami [Musaddad] telah menceritakan kepada kami [Yazid bin Zurai'] dari [Khalid] dari [Ikrimah] dari [Ibnu 'Abbas radiallahu 'anhuma] berkata; Nabi shallallahu 'alaihi wasallam berbekam dan memberi upah tukang bekamnya. Seandainya Beliau mengetahui bahwa berbekam makruh tentu Beliau tidak memberi upah.” (HR. Bukhari: 2118)⁹²

Begitupun perihal ketenagakerjaan, Islam mengajarkan kita bahwasannya dalam suatu hubungan pekerjaan bukan hanya semata-mata demi mencari keuntungan sebanyak-banyaknya dengan mengesampingkan kesejahteraan pekerjanya, melainkan hubungan yang dibentuk dengan saling tolong menolong antar sesama umat. Oleh karena itu, agar terciptanya hubungan yang baik perlu adanya kesepakatan antara keduanya. Dalam bentuk kesepakatan kerja di PT. Best Profit Futures terdapat kesepakatan lisan yang mana penerapannya tumpul kebawah atau dapat diartikan memberatkan pekerja baru untuk kerja lebih keras demi mendapat upah penghasilan.

Pada masa sahabat sebelum keberadaan Asham, Ibnu Ulayyah beserta yang lainnya, umat Islam saling bersepakat untuk memperbolehkan adanya akad *ijarah*. Hal itu dikarenakan terdapatnya manfaat dari akad *ijarah* terhadap kebutuhan masyarakat akan barang berwujud. Akad *ijarah* manfaat

⁹² Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Maram*, (Beirut:Dar Al-Fikr,1998), Bab Jual Beli

diperbolehkan selama akad jual beli barang juga boleh dilaksanakan.⁹³ Oleh karena itu sudah semestinya antara pengusaha dengan pekerja saling memperhatikan hak dan kewajiban apa saja yang berlaku atas diri mereka masing-masing. Sehingga tidak terjadi perselisihan atas tindakan yang merugikan dari pihak manapun. Segala tindakan umat terkait kegiatan bermuamalah pada dasarnya diperbolehkan selama tidak ada dalil nash, hadits maupun ijma' yang melarangnya.

Islam memberikan dasar dalam pelaksanaan penentuan upah yang adil, yaitu agar pihak perusahaan dalam menentukan upah berdasarkan keadilan karena hal tersebut akan berakibat baik karyawan. Sebagaimana ditegaskan dalam Al-Quran surah an-Nahl yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِمَّنْ ذَكَرَ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”⁹⁴

Dari ayat ini menegaskan bahwa tidak adanya diskriminasi terhadap pengupahan dalam ajaran Islam serta dalam menentukan upah harus berdasarkan unsur keadilan sehingga dapat memberi kebaikan kepada semuanya. Sejalan dengan penjelasan *“Tafsir Ibnu Katsir”* bahwa dalam ayat

⁹³ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam*, (Depok: Daarul Fikr, 2007), hal. 386

⁹⁴ QS. An-Nahl (16): ayat 97

ini ada sebuah janji bagi laki-laki maupun perempuan yang menjalankan perintah Allah sesuai dalam ajaran Al-Quran dan Sunnah Nabi atas perbuatan amal saleh yang dikerjakan. Amal saleh yang dilakukan tersebut berdasarkan pada prinsip keadilan, tanpa membedakan seseorang dengan yang lain atas dasar pengabdianannya.⁹⁵ Namun dalam kenyataannya prinsip keadilan dan kelayakan itu tidak diterapkan dalam sistem pengupahan di PT. Best Profit Futures, hal ini ditunjukkan dengan adanya pengecualian dalam perolehan upah pada tiap karyawan. Karena upah hanya akan diberikan kepada karyawan yang berhasil membawa nasabah, sehingga masih belum terciptanya unsur keadilan pada perusahaan PT. Best Profit Futures ini.

Sebagaimana dalam satu literasi lain dalam buku “*Tafsir al- Misbah*”, Quraish Shihab menerangkan bahwa apabila kita bekerja lillahi ta’ala (demi Allah) dengan amal saleh yang bermanfaat baik untuk diri sendiri dan sekitarnya, maka akan ada balasan atas hal tersebut. Balasan yang dimaksud disini adalah dalam bentuk upah. Pemberian upah dalam konsep Hukum Islam memiliki dua aspek, yaitu aspek keduniawian dan aspek keakhiratan.⁹⁶ Firman Allah dalam surah Al-Kahfi ayat 30 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

“*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalnya dengan baik*”.⁹⁷

⁹⁵ Ismail bin Umar Al-Quraisy bin Katsir Al-Bashri Ad-Dimasyqi, *Lubaabut Tafsir Min Ibn Katsir*, Jilid 5, (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi’i ,2004), hal 103

⁹⁶ Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah, Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, (Jakarta : Lentera Hati, 2002), hal 342

⁹⁷ QS.AL-Kahfi (18) ayat 30

Tafsir ayat diatas sesuai dalam kitab “*Tafsir Al-Jalalin*” karangan Imam Jalaluddin Muhammad dan Imam Jalaluddin Abdurrohman, adalah jumlah pada kalimat *إِنَّا لَا نُضِيعُ* berkedudukan menjadi *khobar* dari *إِنَّ الَّذِينَ*. dalam ungkapan ini terkandung pengertian yang meletakkan *isim dzahir* pada tempat *isim mudzmar*; makna yang dimaksud adalah *Ajrahum* (pahalanya). Atau lebih singkatnya adalah Allah akan memberi pahala kepada mereka sesuai dengan amal baik yang mereka lakukan.⁹⁸

Ayat tersebut menjelaskan bahwa proses penentuan upah yang sesuai syariat Islam itu berdasarkan dua faktor, yaitu faktor objektif dan faktor subjektif. Dari faktor objektif yang dimaksud adalah upah ditentukan dengan pertimbangan tingkat upah yang sesuai dengan tenaga kerja pada umumnya dan jenis pekerjaannya, sedangkan dari sisi faktor subjektif yang dimaksud adalah upah juga ditentukan dengan pertimbangan-pertimbangan sosial yang berhubungan dengan nilai kemanusiaan dan konsep keadilan.⁹⁹

Indonesia merupakan negara hukum dimana segala perlakuan terdapat aturannya masing-masing. Begitupun dengan aturan-aturan bekerja yang baik selain didasarkan pada perundang-undangan, hukum Islam mengatur berdasarkan hadits nabi tentang pembayaran upah, yaitu:

⁹⁸ Jalaluddin Muhammad bin Ahmad Mahali dan Jalaluddin Abdurrohman bin Abi Bakar Asy-Suyuthi, *Tafsir Al-Jalalin*, (Surabaya: Nurul Huda)

⁹⁹ Astutik Ningsih, “Ketentuan dan Penerapan Upah Telemarketing Di PT. Monex Investindo Futures Dalam Perspektif Hukum Islam Dan UU No. 13 Tentang Ketenagakerjaan”, Undergraduate thesis, IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2012.

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ:
ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَ رَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ
ثَمَنَهُ وَ رَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

“Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Rasulullah SAW. Bahwa beliau bersabda, Allah berfirman : ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian dia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (selain budak) lalu memakan uangnya. Ketiga, orang yang menyewa orang suruhan dan mempekerjakan dengan penuh tetapi tidak membayarnya.”¹⁰⁰

Hadits ini mempertegas pernyataan bahwa dengan tidak membayar upah sesuai dengan pekerjaan termasuk perbuatan dzalim. Hal ini sangat jelas bahwa dalam Islam menghargai waktu dan tenaga seorang pekerja adalah hal penting. Dalam hubungan industrial khususnya perihal pengupahan, Islam selalu menganjurkan adanya kesepakatan melalui musyawarah yang baik dalam menentukan besaran upah dan waktu pembayaran upah sehingga masing-masing pihak dapat bekerja dengan ikhlas dan tercipta hubungan industrial yang ideal.¹⁰¹ Oleh sebab itu, upah merupakan suatu hal yang harus dianggap penting oleh perusahaan dan wajib segera dibayarkan kepada pekerja sesuai kesepakatan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perihal pembayaran upah yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan hukum Islam karena tidak adanya transparansi perihal pemberian upah karyawan yang hanya didasari pada keberhasilan memperoleh nasabah, sehingga banyak karyawan

¹⁰⁰ Abu Husen Muslim bin Hajjah, *Shahih Muslim*, hal. 1283

¹⁰¹ Astutik Ningsih, “Ketentuan dan Penerapan Upah Telemarketing Di PT. Monex Investindo Futures Dalam Perspektif Hukum Islam Dan UU No. 13 Tentang Ketenagakerjaan”, Undergraduate thesis, IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2012.

yang belum mendapatkan upah sampai waktu yang belum ditentukan. Hal ini jelas bertentangan dengan ajaran hukum Islam yang sangat menghargai waktu dan tenaga seorang pekerja/buruh.

BAB V

PENUTUP

Pada bab penutup ini berisikan pemaparan peneliti mengenai dua hal yaitu kesimpulan dan saran terhadap penelitian, sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Sebagai makhluk sosial, setiap manusia saling membutuhkan bantuan manusia lainnya. Dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-harinya, manusia harus bekerja atau mempunyai usaha pribadi. Dimana hal ini mengakibatkan timbulnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mendapatkan tujuan usaha yang diharapkan. Namun, selama proses bekerja tersebut tak jarang banyak sekali permasalahan yang muncul sehingga perlu adanya perlindungan negara yang bersifat pasti dan berkekuatan hukum tetap. Perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia terkait kebijakan sistem pengupahan di PT. Best Profit Futures Kota Malang masih ada ketidaksesuaian dengan undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku. Adapun perlindungan kerja pada pemberlakuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77-79 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, penghasilan yang layak diatur dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, penetapan upah minimum diatur dalam Pasal 88-90B Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta bentuk dan cara pembayaran upah diatur dalam Pasal 53-57 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dalam hal pemberian upah pokok yang

menjadi kewajiban pengusaha untuk membayarnya, namun perusahaan hanya akan memberikan kepada karyawan yang sudah memberi benefit ke perusahaan dengan cara mengajak calon nasabah berinvestasi. Sehingga bukan lagi tidak mampu membayar upah minimum serta dapat ditangguhkan pembayarannya, namun tidak memberi penghasilan yang layak bagi kemanusiaan untuk kehidupan pekerja maupun keluarganya.

2. Selain hukum positif yang berlaku sah di Indonesia, terdapat pula hukum Islam yang menjadi landasan atas berlakunya suatu peraturan. Pada penelitian ini, pengupahan diistilahkan dengan *ijarah*. Sesuai ketentuan dalam nash Al-Quran, sunnah Nabi maupun pendapat ulama, besaran upah yang diberikan kepada pekerja tidak dijelaskan secara gamblang. Namun, terdapat syarat, rukun, dan prinsip yang harus dipenuhi agar supaya hubungan kerja yang dilakukan berjalan atas keridhoan berbagai pihak. Perspektif hukum Islam terkait sistem pengupahan yang terjadi di PT. Best Profit Futures Kota Malang masih jauh dengan kata sesuai. Pasalnya, perusahaan tidak menunjukkan itikad baik dengan tidak adanya transparansi upah pekerja. Selain itu, itikad tidak baik perusahaan juga dapat dilihat dari pola pikir mereka yang mengedepankan nasabah dengan *mindset* “disetiap langkah harus ada orang kaya”. Sedangkan dalam ajaran Islam sangat menjunjung tinggi sikap toleransi dan menghargai, terlebih perihal waktu dan tenaga sesama umat manusia. Keadilan dan kemanusiaan juga sangat diperhatikan dalam ajaran hukum Islam.

B. Saran

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dari pihak perusahaan dapat memberi pertimbangan untuk pemenuhan hak pekerja khususnya dalam hal pengupahan. Sehingga dapat terciptanya keadilan dalam pemenuhan hak dan kewajiban para pihak pada suatu hubungan kerja. Sedangkan, bagi pihak pekerja agar dapat lebih memilah dan memilih pekerjaan yang sesuai dengan aturan dan hukum yang berlaku sehingga dapat diketahui dengan jelas kepastian hukum serta terpenuhinya hak-hak sebagai pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, M. Yazid. *Fiqh Muamalah Dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009.
- Al-Bugha, Dr. Musthafa Dib. *Ringkasan Fiqh Mazhab Syafi'i Penjelasan Kitab Matan Abu Syuja' dengan Dalil Al-Quran dan Hadis*. Jakarta Selatan: PT. Mizan Publika, 2009.
- Al-Asqalani, Ibnu Hajar. *Bulughul Maram*. Beirut: Dar Al-Fikr, 1998.
- Al-Qazwini, Abu Muhammad bin Yazid. *Sunan Ibnu Majah*.
- Abu Husen Muslim bin Hajjah. *Shahih Muslim*
- Ad-Dimasyqi, Ismail bin Umar Al-Quraisyi bin Katsir Al-Bashri. *Lubaabut Tafsir Min Ibn Katsir*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2004.
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Ansori, Miksan. *Dimensi HAM Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003*. Kediri: Iaifa Press, 2019.
- Asy-Suyuthi, Jalaluddin Muhammad bin Ahmad Mahali dan Jalaluddin Abdurrohman bin Abi Bakar. *Tafsir Al-Jalalain*. Surabaya: Nurul Huda
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqh Islam*, Depok: Daarul Fikr, 2007.
- Djuwaini, Dimyaudddin. *Pengantar Fiqih Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010.
- Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia. *Himpunan Fatwa Keuangan Syariah*. Jakarta: Airlangga, 2014.
- Hartati, Sri dan Ismail Nurdin. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Hidayatullah, Syarif. *Qowa'id Fiqhiyyah dan Penerapannya Dalam Transaksi Keuangan Syariah Kontemporer*. Depok: Gramata Publishing, 2012.
- Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah. Jakarta: Prenadamedia Kencana, 2017.
- Lubis, Suhrawardi. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.

- Munawir, Ahmad Warso. *Al Munawir Kamus Indonesia Arab*. Surabaya: Pustaka Progresif, 2007.
- Nasution, Johan Bahder. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: CV Mandar Maju, 2008.
- Rahmawati, Lily dan Nurlina, dkk. *Ekonomi Bisnis Menurut Perspektif Islam dan Konvensional*. Malang: Penerbit Peneleh, 2020.
- Shihab, Quraish. *Tafsir al-Misbah, Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, Jakarta : Lentera Hati, 2002.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press, 1986.
- Soimin, Soedaryo. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Syafe'i, Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2001.
- Tim Penerjemah. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Surabaya: CV Penerbit Fajar Mulya. 2009.
- Wahyudi, Eko dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

Jurnal

- Budijanto, Oki Wahyu. "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM" *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 1, no.3 (2017).
<http://dx.doi.org/10.30641/dejure.2017.V17.395-412>
- Hidayati, Ika Novi Nur. "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", *Az-zarqa*. Vol.9, No.2, (Desember 2017).
<http://ejournal.uin-suka.ac.id/syariah/azzarqa/article/view/1463>
- Kholid, Muhammad. "Prinsip-Prinsip Hukum Ekonomi Syariah Dalam Undang-Undang tentang Perbankan Syariah", *Asy-Syari'ah*, Vo. 20, No. 2 (Desember 2018).
<https://doi.org/10.15575/as.v20i2.3448>
- Munib, Abdul. "Hukum Islam dan Muamalah (Asas-asas Hukum Islam Dalam Bidang Muamalah)", *Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Keislaman*, Vol.5, No. 1 (Februari 2018).
<https://doi.org/10.31102/alulum.5.1.2018.72-80>
- Rohman, Abdur. "Menyoal Filosofi 'An Taradin Pada Akad Jual Beli (Kajian Hukum Ekonomi Syariah Dalam Transaksi Jual Beli)", *Et-Tijarie*

Universitas Trunojoyo Madura, Vol. 3, No. 2 (Juli 2016).
<https://journal.trunojoyo.ac.id/ettijarie/article/view/3911>

Saprida, “Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Pelaksanaan Upah Di Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Bali”. *Jurnal Sosial dan Budaya Syar-I*. Vol. 5, No.1 (2018). <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v5i1.7904>

Skripsi

Hasibuan, Bainur Asian. “Sistem Upah Bisnis Multi Level Marketing (MLM) Ditinjau Dari Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) (Studi Di Kelurahan Sihitang Kota Padangsidempuan)”, Undergraduate thesis, Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, 2017.
<http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/id/eprint/3299>

Lestari, Dewi. “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)”, Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015. <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/5431>

Mardiana, Ana. “Analisis Kesesuaian Syariah Terhadap Sistem Multi Level Marketing Syariah Mengenai Komisi pada PT. Veritra Sentosa Internasional Menurut Fatwa DSN MUI No. 75/DSN/MUI/VII/2009”, Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018.
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/44068>

Ningsih, Astutik. “Ketentuan Dan Penerapan Upah Telemarketing Di PT. Monex Investindo Futures Dalam Perspektif Hukum Islam Dan UU No. 13 Tentang Ketenagakerjaan”, Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2012. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/17137>

Zahri, Nuruz. “Pemberian Upah Pekerja Pada PT. Bina una Menurut Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Mazhab Syafi’i”, Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/14937>

Website

<https://kbbi.web.id/upah>, diakses pada tanggal 09/09 2020

<https://tafsirweb.com/9783-quran-surat-al-hujurat-ayat-13.html>, diakses pada tanggal 15/09/2020

<https://id.wikipedia.org/wiki/Takwa>, diakses pada tanggal 25/09/ 2020

<https://id.wikipedia.org/wiki/Musyarakah>, diakses pada tanggal 26/09/ 2020

<https://www.bestprofit-futures.co.id/index.php/id/>, diakses pada tanggal 26/09/ 2020

<https://www.kemenkumham.go.id/>, diakses pada tanggal 25/01/2021

<http://bappeda.jatimprov.go.id/>, diakses pada tanggal 14/06/2021

<https://www.bestprofit-futures.co.id/index.php/id/tentang-kami/legalitas-perusahaan>, diakses pada tanggal 14/06/2021

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, diterima dan diumumkan oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 10/12/1948 melalui resolusi 217 A (III)-pdf

Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No. 112/DSN-MUI/IX/2017 diakses pada laman

https://drive.google.com/file/d/1ZogoMTJgVp9kuVtfW1Gy_VT_4gw3RnQx/view tanggal 02/11/2021

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan diakses pada laman <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161909/pp-no-36-tahun-2021> tanggal 02/11/2021

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diakses pada laman <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020> tanggal 02/11/2021

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Ringkasan

Tingkat pendidikan
SMA / SMK
Diploma III
Sarjana/S1

Gaji bulanan rata-rata
3,000,000~3,500,000

Batas waktu lamaran
05 Mei 2020 (H-6)

Detail

Lokasi
Banyuwangi Jawa Timur
Blitar Jawa Timur
Jember Jawa Timur
Kediri Jawa Timur
Malang Jawa Timur
Pasuruan Jawa Timur
Probolinggo Jawa Timur
Surabaya Jawa Timur

Alamat Kerja
Banyuwangi Jawa Timur
Blitar Jawa Timur
Jember Jawa Timur
[Perlihatkan lebih banyak](#)

Jabatan
Eksekutif/Staf

Status karyawan
Jam Kerja Penuh

Pengalaman Kerja
Tidak Berpengalaman

Job Description
Sekretaris adalah pekerjaan administrasi yang bersifat asisten. Mengerjakan pekerjaan rutin, tugas-tugas administratif, tugas pribadi dari atasan.

Job Requirement
Kualifikasi :

1. Wanita usia maksimal 30 th
2. Pendidikan minimal Diploma 3 segala jurusan, fresh graduate dipersilahkan melamar
3. Good looking,
4. mampu berkomunikasi dengan baik
5. Mampu berbahasa Inggris (aktif / pasif)




291 suka

lokermalangsekitar Hallo Fresh Graduate ... Dibuka Lowongan Pekerjaan di Perusahaan Jasa Keuangan (GRADE A) Terbesar di Kota Malang.

Dibutuhkan Segera 20 orang pilihan untuk Mengisi Posisi yg ada : ♦ Staff Konsultan Managemen (Min. SMA Sederajat Jurusan)

- ♦ Staff Asisten Manager (Min. Diploma Segala Jurusan)
- ♦ Staff Wakil Pialang (Min. Sarjana)

Hari Kerja : Senin - Jum'at
Jam Kerja : 7.30 - 17.00

Fasilitas :

- Mess Kantor + Antar Jemput Mobil Kantor
- Benefit UMR++
- Tour Luar Negri Tiap Quartal
- Bonus + Komisi
- Jenjang Karir Cepat

Syarat :

- Fresh Graduate Dipersilahkan
- Berpenampilan Menarik
- Punya Attitude yg baik
- Mampu Berkomunikasi dengan Lancar
- Punya Motivasi Tinggi
- Bisa Sambil Kuliah/Magang smt akhir utk posisi Staff Konsultan

Untuk atur Jadwal Interview, silahkan chat Wa 082139118629 (Up. Edy) Manager



Lowongan dalam Malang Kota / Lowongan dalam Blimbing



Loker staf konsultan dibutuhkan segera (malang)

Blimbing, Malang Kota, Jawa Timur 7 hari yang lalu

Detail

Tipe	Marketing & Sales
Gaji dari	2000000
Gaji sampai	5000000

Deskripsi

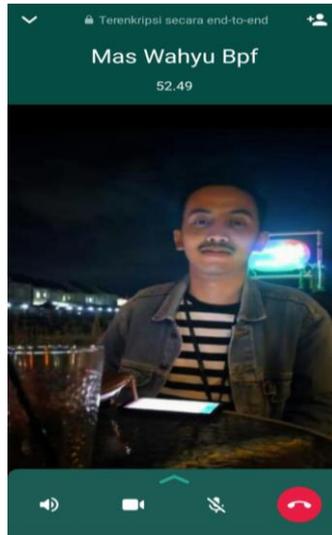
Diperusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan perdagangan berjangka. Membuka peluang bagi fresh graduate, berpengalaman / Non pengalaman untuk berkarir.

=>PERSYARATAN:

1. Min. Lulusan SMA/SMK sederajat
2. Diploma/sarjana lebih diutamakan
3. Mampu bekerja dalam team
4. Komunikatif
5. Berpenampilan menarik
6. Disiplin

=>BENEFIT PENGHASILAN

- *Gaji pokok 2-3 jt
- *Komisi
- *Bonus



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Naila Zahrotul Firdausi Nuzula

Tempat, Tanggal Lahir : Pasuruan, 03 September 1999

Alamat : Jl. Raya Surabaya-Malang, Dsn. Ngetal RT 005/RW
014, Ds. Karangrejo, Kec. Gempol, Kab. Pasuruan,
Jawa Timur 67155

Email : nailazfn03@gmail.com

No. Handphone : 085785675875

Riwayat Pendidikan :

No	Lembaga	Nama Lembaga	Tahun Ajaran
1.	SD	SDN Jogosari I Pandaan - Pasuruan	2004 – 2010
2.	SMP	SMP Modern Al-Rifa'ie Gondanglegi - Malang	2010 – 2013
3.	SMA	SMA A.Wahid Hasyim Tebuireng - Jombang	2013 – 2016
4.	Universitas	UIN Maulana Malik Ibrahim - Malang	2016 – 2021