

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM UPAH
TENAGA KERJA PADA PT ROYAL KORINDAH
KELURAHAN KEMBARAN KULON
KABUPATEN PURBALINGGA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah Hukum Ekonomi Syari'ah
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Syari'ah (S.Sy.)**

Oleh:

**FAHMI VIDI ALAMSYAH
NIM. 082322007**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH (HES)
FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOERTO
2015**

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS SYARIAH
Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 106 Purwokerto 35126
Telp. 0281-531674, 532211, Fax. 0281-531623 www.iainpurwokerto.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :

Nama : Fahmi Vidi Alamsyah

NIM : 082322007

Jenjang : S-1

Fakultas / Jurusan : Syari'ah / Muamalah

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa naskah skripsi berjudul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

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

Purwokerto, 29 Desember 2015

Saya yang menyatakan,



Fahmi Vidi Alamsyah

NIM. 082322007

PENGESAHAN

Skripsi berjudul :

**Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT. Royal Korindah
Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga**

Yang disusun oleh Saudara/i **Fahmi Vidi Alamsyah**, NIM. 082322007, Program Studi
Hukum Ekonomi Syari'ah, Jurusan Muamalah, Fakultas Syari'ah IAIN Purwokerto, telah
diujikan pada tanggal 31 Desember 2015 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk
memperoleh gelar **Sarjana Syari'ah (S.Sy.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

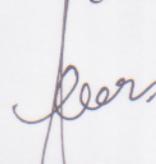
Ketua Sidang/Penguji I,



Dr. Supani, M.A.

NIP. 19700705 200312 1 001

Sekretaris Sidang/Penguji II,



Durotun Nafisah, S.Ag., M.S.I.

NIP. 19730909 200312 2 002

Pembimbing/Penguji III,



Muh. Bachrul Ulum, S.H., M.H.

NIP. 19720906 200003 1 002

Purwokerto, 13 Januari 2016

Dekan Fakultas Syari'ah,



Dr. H. Syufa'at, M.Ag.

NIP. 19630910 199203 1 005

MOTTO

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Dekan Fakultas Syari'ah

IAIN Purwokerto

Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Fahmi Vidi Alamsyah, NIM. 082322007 yang berjudul :

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM UPAH TENAGA KERJA PADA PT. ROYAL KORINDAH KELURAHAN KEMBARAN KULON KABUPATEN PURBALINGGA

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Muamalah (S.Sy)

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Purwokerto, 29 Desember 2015

Pembimbing,



Muh. Bachrul Ulum, SH, MH.

NIP. 19720906 200003 1 002

MOTTO

Tidak ada orang yang akan menjadi cukup bijaksana dengan sendirinya.

(Plautus)

Mengutuskan sebuah tugas untuk berfungsi, sama dengan memfungsikan yang mengutus tugas juga.

(Robert Half)

Bersikaplah yang baik, karena semua orang yang kamu jumpai sedang menghadapi perjuangan yang berat.

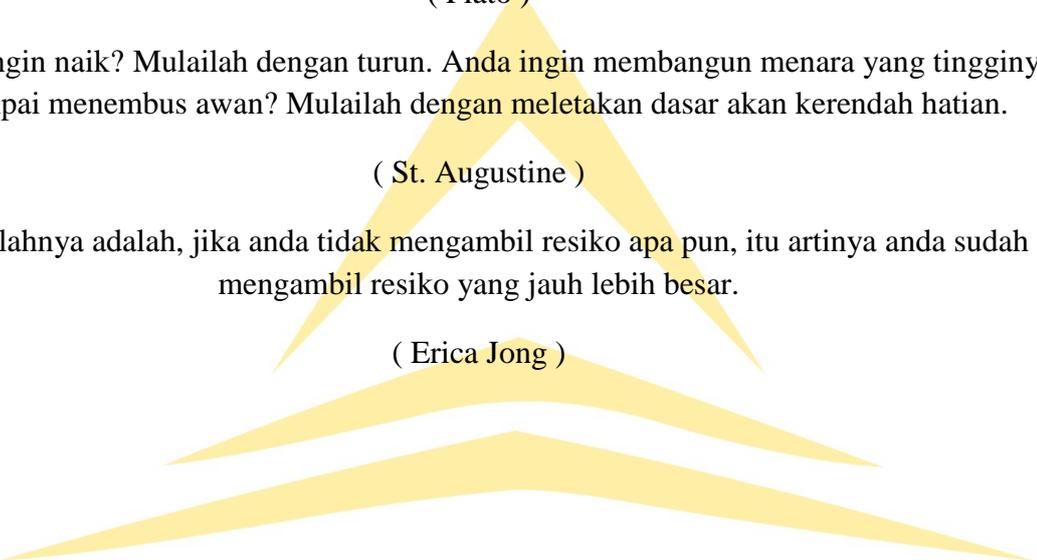
(Plato)

Anda ingin naik? Mulailah dengan turun. Anda ingin membangun menara yang tingginya sampai menembus awan? Mulailah dengan meletakkan dasar akan kerendah hatian.

(St. Augustine)

Masalahnya adalah, jika anda tidak mengambil resiko apa pun, itu artinya anda sudah mengambil resiko yang jauh lebih besar.

(Erica Jong)



IAIN PURWOKERTO

PERSEMBAHAN

Mengucapkan Puji Syukur pada-Mu ya ALLAH SWT Atas Berkah dan Hidayah-Mu Skripsi ini bisa terselesaikan, Penulis Persembahkan Skripsi ini kepada :

1. Kepada Orang tua tercinta (Bapak Supono, SH dan Ibu Ariyati Respatiningrum) terima kasih atas dukungan moril, spiritual, dan materiil yang senantiasa diberikan kepadaku selama ini.
2. Kepada adik-adikku (Sampurna Putra Ardano, Muhammad Fadli Ardiansyah, dan Alifia Nur Fauziah) terima kasih atas support kalian semuanya, sehingga penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Keluarga Besar UKM IAIN Purwokerto khususnya Komunitas Teater Didik atas supportnya.
4. Kawan Sejati (Sufi Ma'sum, Rohmat Nur Hidayat, Riska Noor Awaly). Three Little Bird yang senantiasa mendoakan saya.
5. Keluarga Besar Dage Klothing dan Alif Laundry yang selalu memotivasiku.
6. Sedulur Pantomim Purwokerto yang selalu membuatku tersenyum.
7. Seluruh Mahasiswa generasi '08 mari bangkit dan berlari karena kita sudah lama tertidur.
8. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tidak ada kata yang dapat penulis sampaikan untuk mengungkapkan rasa terima kasih, kecuali seberkas do'a semoga amal baiknya diridhoi Allah SWT.

IAIN PURWOKERTO

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM UPAH
TENAGA KERJA PADA PT ROYAL KORINDAH
KELURAHAN KEMBARAN KULON KABUPATEN PURBALINGGA**

**Fahmi Vidi Alamsyah
NIM: 082322007**

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Upah (*ujrah*) merupakan kompensasi yang diberikan dari Perusahaan PT Royal Korindah kepada tenaga kerja dengan menerapkan sistem upah menurut borongan dan menurut waktu. Penulis merasa tertarik ingin melakukan penelitian terhadap sistem upah tenaga kerja menurut waktu pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga jumlah tenaga kerja tujuh ratus empat puluh delapan tenaga kerja (748) yang begitu banyak dengan besaran upah Rp 52.500,-/ hari. Upah yang diterima oleh tenaga kerja PT Royal Korindah dalam waktu kerja 21 hari setiap tenaga kerja mendapatkan upah Rp 1.102.500,-/ bulan melebihi ambang batas ketetapan upah minimum provinsi Jawa Tengah. Terkait masalah ini, penulis merasa tertarik untuk meneliti terhadap sistem upah tenaga kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga berdasarkan tinjauan hukum Islam

Persoalan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah “Bagaimana kaedah tinjauan hukum Islam tentang sistem upah tenaga kerja pada PT Royal

Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga?” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tinjauan hukum Islam pada sistem upah harian tenaga kerja PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga dalam akad *ijarah*.

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kualitatif. Objek dalam penelitian ini adalah sistem upah tenaga kerja pada PT Royal Korindah Kabupaten Purbalingga. Sedangkan metode analisis data yang penulis gunakan meliputi tiga tahap kegiatan yaitu tahap reduksi/ *data reduction*, tahap penyajian data/ *data display*, dan tahap menarik kesimpulan/ *conclusion drawing* (*verivication*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem upah yang diterapkan di perusahaan PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga menggunakan menerapkan sistem upah menurut satuan ukuran waktu dengan pembayaran upah disesuaikan dengan periode yang berlaku di perusahaan. Akad *ijarah* yang diterapkan sudah sesuai dengan upah minimum kabupaten. Dibolehkan menurut ketentuan hukum Islam dan telah memenuhi rukun dan syarat sah dalam akad *ijarah* dan tidak ada paksaan dalam melakukan akad *ijarah*. Besaran upah tenaga kerja PT Royal Korindah dalam konteks *maqashid syariah* memberikan perlindungan atas hak asasi manusia *ad-dharurat al-khamsa* (limahal inti) kepada tenaga kerja, salah satunya telah

menerapkan hak asasi manusia dengan melindungi hak harta benda yang harus dimilikinya.

Kata kunci : *Tinjauan Hukum Islam, Sistem Upah, Tenaga Kerja*



KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah *subhana wa ta'ala* atas segala taufiq dan Hidayah-Nya yang telah dilimpahkan kepada kami, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kita limpah curahkan kepada Nabi Muhammad *shallallahu'alaihi wa salam*, keluarga, sahabat, dan seluruh umat Islam yang setia hingga akhir zaman. Kami sadar tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa adanya bantuan orang-orang yang ada di sekitar kami. Dengan segala kerendahan hati, kami mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. H. Syufa'at, M.Ag., Dekan Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. Ridwan, M.Ag., Wakil Dekan I Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Drs. H. Ansori, M.Ag., Wakil Dekan II Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Bani Syarif Maula, LL.M., M.Ag., Wakil Dekan III Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Marwadi, M. Ag., Jurusan Muamalah/ Ketua Prodi HES Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
6. Muh. Bachrul Ulum, SH, MH., Dosen Pembimbing skripsi yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

7. Segenap Dosen dan Staff Administrasi IAIN Purwokerto.
8. Segenap Staff Perpustakaan IAIN Purwokerto.
9. Kepada Orang tua tercinta (Bapak Supono, SH dan Ibu Ariyati Respatiningrum) terima kasih atas doa dan segala dukungannya.
10. Kepada adik-adikku (Sampurna Putra Ardano, Muhammad Fadli Ardiansyah, dan Alifia Nur Fauziah) terima kasih atas support kalian semuanya, sehingga penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada PT. Royal Korindah yang telah banyak membantu penulis.
12. Keluarga Besar Komunitas Teater Didik yang telah memberikan pengalaman dan membukakan jatidiri penulis.
13. Kawan Sejati (Sufi Ma'sum, Rohmat Nur Hidayat, Riska Noor Awaly).merekalah Three Little Bird.
14. Kakak-kakak (Vandi, Agus "Jupiter", Wahyu "Diman", Ayat "Piero", Ibank "LG", Marhot "Maskara", Mz Gendut "Pupur" yang banyak memberikan petuah bagi penulis.
15. Sedulur Cilik di Kandang seperti Gaman, Kacel, Ondol, Mutu, Cleret, Pelok, Cepot, Kurwok, Gethuk, Sentir, Suket, Lading, Oplet, Kapuk, Kapur, Musang, Cipmunk, Kodak, Waleng, Kadal, dan seluruh warga kandang terima kasih energi positifnya.
16. Angkatan 08' yang lama mati suri dan telah hidup kembali seperti Eko, Ali, Isa, Riska, Goco, Arifin, Husent ini adalah awal kita memulai hidup.
17. Kepada Dage Kloting, CBA (Cilok Bang Ali), Alif Laundry, Weling Kreatif yang telah memberikan arti bahwa hidup harus berjuang.

18. Kepada Ibu Induk Semang KKN Karanggambas yang selalu memberikan motivasi.
19. Kepada kawan-kawan KKN Padamara dan Kutasari Khususnya KKN Karanggambas terimakasih atas supportnya.
20. Kepada Teman-teman Teater se-Nusantara yang memberikan arti sebuah persahabatan.
21. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tidak ada kata yang dapat penulis sampaikan untuk mengungkapkan rasa terima kasih, kecuali seberkas do'a semoga amal baiknya diridhoi Allah SWT. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca, Amin ya robbal'alamin.

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 29 Desember 2015

Penulis,

Fahmi Vidi Alamsyah
NIM. 082322007

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

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

Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|------|--------------------|-----------------------------|
| ا | alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | ba' | b | be |
| ت | ta' | t | te |
| ث | ša | š | Es (dengan titik di atas) |
| ج | jim | j | je |
| ح | ḥ | ḥ | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | kha' | kh | ka dan ha |
| د | dal | d | de |
| ذ | zal | z | ze (dengan titik di atas) |
| ر | ra' | r | er |
| ز | zai | z | zet |
| س | Sin | s | es |
| ش | syin | sy | es dan ye |
| ص | Ṣad | ṣ | es (dengan titik di bawah) |
| ض | ḍad | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | ṭa | ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | ẓa | ẓ | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | 'ain | ' | koma terbalik di atas |
| غ | gain | g | ge |
| ف | fa' | f | ef |
| ق | qaf | q | qi |
| ك | kaf | k | ka |

| | | | |
|----|--------|---|----------|
| ل | Lam | l | ‘el |
| م | mim | m | ‘em |
| ن | nun | n | ‘en |
| و | waw | w | w |
| هـ | ha’ | h | ha |
| ء | hamzah | , | apostrof |
| ي | ya’ | y | Ye |

Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

| | | |
|--------|---------|---------------------|
| متعددة | ditulis | <i>muta‘addidah</i> |
| عدة | ditulis | <i>‘iddah</i> |

Ta’ *Marbūṭah* di akhir kata Bila dimatikan ditulis *h*

| | | |
|------|---------|---------------|
| حكمة | ditulis | <i>ḥikmah</i> |
| جزية | ditulis | <i>jizyah</i> |

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

| | | |
|----------------|---------|---------------------------|
| كرامة الأولياء | ditulis | <i>Karāmah al-auliyā’</i> |
|----------------|---------|---------------------------|

- b. Bila ta’ *marbūṭah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau kasrah atau *ḍammah* ditulis dengan *t*.

| | | |
|------------|---------|----------------------|
| زكاة الفطر | ditulis | <i>Zakāt al-ḥiṭr</i> |
|------------|---------|----------------------|

Vokal Pendek

| | | | |
|----|--------|---------|---|
| اَ | fathah | ditulis | a |
| اِ | kasrah | ditulis | i |
| اُ | ḍammah | ditulis | u |

Vokal Panjang

| | | | |
|----|--------------------|---------|-----------------|
| 1. | Fathah + alif | ditulis | ā |
| | جاهليہ | ditulis | <i>jāhiyyah</i> |
| 2. | Fathah + ya' mati | ditulis | ā |
| | تنسى | ditulis | <i>tansā</i> |
| 3. | Kasrah + ya' mati | ditulis | ī |
| | كريم | ditulis | <i>karīm</i> |
| 4. | Dammah + wāwu mati | ditulis | ū |
| | فروض | ditulis | <i>furūd</i> |

Vokal Rangkap

| | | | |
|----|--------------------|---------|-----------------|
| 1. | Fathah + ya' mati | ditulis | ai |
| | بينكم | ditulis | <i>bainakum</i> |
| 2. | Fathah + wawu mati | ditulis | au |
| | قول | ditulis | <i>qaul</i> |

Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

| | | |
|-----------|---------|------------------------|
| أنتم | ditulis | <i>a'antum</i> |
| أعدت | ditulis | <i>u'iddat</i> |
| لئن شكرتم | ditulis | <i>la'in syakartum</i> |

Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

| | | |
|--------|---------|------------------|
| القرآن | ditulis | <i>al-Qur'ān</i> |
| القياس | ditulis | <i>al-Qiyās</i> |

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el) nya

| | | |
|--------|---------|-----------------|
| السماء | ditulis | <i>as-Samā'</i> |
| الشمس | ditulis | <i>as-Syams</i> |

Penulisan kata-kata daam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

| | | |
|------------|---------|----------------------|
| ذوى الفروض | ditulis | <i>zawī al-furūd</i> |
| أهل السنه | ditulis | <i>ahl as-Sunnah</i> |

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN | ii |
| PENGESAHAN | iii |
| NOTA DINAS PEMBIMBING | iv |
| MOTTO | v |
| ABSTRAK | vi |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | vii |
| PERSEMBAHAN | xi |
| KATA PENGANTAR | xii |
| DAFTAR ISI | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Definisi Operasional..... | 6 |
| C. Rumusan Masalah | 8 |
| D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 8 |
| E. Kajian Pustaka | 9 |
| F. Sistematika Pembahasan | 12 |
| BAB II LANDASAN TEORI TENTANG SISTEM UPAH TENAGA KERJA | |
| A. Sistem Upah | 13 |
| 1. Pengertian Upah | 13 |
| 2. Macam-Macam Sistem Upah | 13 |

| | | |
|----------------|--|----|
| 3. | Komponen Upah | 16 |
| 4. | Landasan Hukum Upah..... | 17 |
| 5. | Landasan Hukum Islam terhadap Konsep <i>Ijarah</i> | 19 |
| B. | Ketentuan Akad..... | 21 |
| C. | Rukun dan Syarat Upah dalam akad <i>ijarah</i> | 25 |
| D. | Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Tenaga Kerja..... | 28 |
| 1. | Kewajiban dan Hak Pengusaha | 28 |
| 2. | Kewajiban dan Hak Tenaga Kerja | 28 |
| E. | Penetaan Upah | 32 |
| 1. | Penetapan Upah Berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak ... | 32 |
| 2. | Penetapan Upah Berdasarkan Upah Minimum | 32 |
| F. | Berakhirnya akad <i>ijarah</i> | 35 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | |
| A. | Jenis Penelitian | 37 |
| B. | Sumber Data | 39 |
| C. | Metode Pengumpulan Data | 40 |
| D. | Teknik Analisis Data | 42 |
| BAB IV | DATA HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS | |
| A. | Gambaran umum tentang PT Royal Korindah | 44 |
| 1. | Profil Perusahaan | 44 |
| a. | Sejarah PT Royal Korindah..... | 44 |
| b. | Struktur organisasi dan management..... | 45 |
| c. | Proses produksi..... | 46 |

| | |
|---|----|
| 2. Perlengkapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja | 48 |
| 3. Waktu kerja dan Istirahat Kerja | 50 |
| B. Sistem upah tenaga kerja PT Royal Korindah..... | 51 |
| 1. Perjanjian Kerja..... | 51 |
| 2. Sistem Pengupahan..... | 54 |
| C. Analisis Terhadap Sistem Upah Di PT Royal Korindah | |
| Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga | 55 |
| BABV PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 66 |
| B. Saran-saran | 67 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinamika persoalan upah tenaga kerja di Indonesia masih menjadi pekerjaan rumah tangga bagi kabinet kerja pemerintahan Indonesia. Masalah yang muncul perusahaan terkadang memberikan upah kepada tenaga kerja masih dibawah standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Persoalan mengenai upah buruh tenaga kerja diperusahan sering disuarakan tenaga kerja melalui aksi buruh untuk menuntut keadilan tentang kenaikan upah. Hal tersebut perlu menjadi perhatian yang serius bagi pemerintah Indonesia selaku pembuat kebijakan tentang upah tenaga kerja di Indonesia.

Pemerintahan Indonesia setelah seratus hari kerja lahir kebijakan tentang sistem pengupahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, perluasan kesempatan kerja dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.¹ Sistem pengupahan didalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 dijelaskan bahwa upah sebagaimana dimaksud didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.² Sedangkan dalam penetapan upah di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 pasal 12 dan pasal 13 pada ayat (1) dan (2) bahwa upah ditetapkan menurut satuan waktu dan satuan hasil.

¹ [Http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt564004a81c218/](http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt564004a81c218/) Implikasi-Pemberlakuan-PP Pengupahan Terhadap Perjanjian Kerja Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan diakses pada 1 Oktober 2015 pukul 21.00 wib.

² Lihat Pasal 5 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

Upah berdasarkan satuan waktu dapat ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Kemudian perhitungan upah harian bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima) sedangkan bagi perusahaan dengan waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu) hari.³ Hal tersebut memberikan angin segar bagi upah para buruh tenaga kerja di Indonesia.

Upah yang diterima tenaga kerja karena adanya hubungan kerja yang di ikat melalui perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja. Perjanjian kerja tersebut diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 dalam Bab IX pasal 1 ayat 14 menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁴ Lahirnya Hak kompensasi berupa upah setelah tenaga kerja menyelesaikan kewajiban pekerjaan pada perusahaan.

Perjanjian kerja inilah yang menjadi hukum tertulis yang harus ditaati bersama antara pihak perusahaan dan tenaga kerja untuk mengatur tentang sistem pemberian upah kepada tenaga kerja. Sendjun Manulang dalam bukunya *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* mengutip ahli hukum ketenagakerjaan. Imam Soepomo dalam bukunya perburuhan mengemukakan mengenai hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan penguasa.⁵

³Lihat pada Pasal 12 dan 13 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

⁴Djumaldji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 7.

⁵ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 1.

Perjanjian kerja yang dibuat perusahaan tidak boleh bertentangan dengan kebijakan tentang penetapan standar upah minimum yang diatur oleh pemerintah. Penetapan upah dalam perjanjian kerja dengan mempertimbangkan standar kebutuhan hidup layak tenaga kerja dan keluarganya, sehingga perusahaan yang memberikan upah kepada tenaga kerja tidak memperlakukan tenaga kerja seenaknya sendiri dengan mengambil suatu keuntungan besar untuk perusahaan tanpa memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja.

Secara umum bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja yang akan menerima kerja harus memenuhi syarat sah perjanjian kerja adalah sebagai berikut:⁶

1. Syarat Subjektif

Syarat subyektif yaitu mengenai adanya kesepakatan antara kedua belah pihak dan cakap melakukan perbuatan hukum

2. Syarat objektif

Syarat objektif mengenai adanya pekerjaan yang dijanjikan dan karena sebab yang halal.

3. Syarat teknis

Syarat teknis mengenai segala hal dan atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha syarat teknis yang kedua, perjanjian kerja dibuat rangkap dua dan masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama. Pengusaha dan pekerja masing-masing mendapatkan satu perjanjian kerja.

⁶ Much. Nurachmad, *TanyaJawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak Outsourcing* (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm.2-3.

Kebijakan Undang-Undang Ketenagakerjaan Tertuang di dalam pasal 14 Undang-Undang No. 25 tahun 1997 juga menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan sembilan poin. Salah satunya memuat point mengenai besarnya upah dan cara pembayarannya.⁷ Disinilah betapa pentingnya peran upah dalam hubungan kerja dengan perusahaan yang dibuat melalui perjanjian kerja.

Indonesia memiliki beberapa sistem upah yang dapat dijadikan sebagai pilihan dalam pemberian upah kepada tenaga kerja dalam hubungan kerja yaitusistem upah menurut waktu, Sistem upah menurut satuan hasil, upah borongan, sistem bonus, sistem mitra usaha.⁸

Berdasarkan dari Observasi pendahuluan Penelitian skripsi yang penulis kaji terhadap sistem upah tenaga kerja pada perusahaan PT Royal Korindah bahwa perusahaan tersebut telah melaksanakan kebijakan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta mengedepankan aspek keadilan yang saling menguntungkan antara pihak perusahaan dan tenaga kerja PT Royal Korindah.

Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada sistem upah tenaga kerja Perusahaan PT Royal Korindah yang merupakan jenis usaha industri bulu mata tiruan di daerah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga yang merupakan salah satu perusahaan asing dari warga negara Korea yang terletak di Kabupaten Purbalingga dapat menyerap tenaga kerja lokal daerah Kabupaten Purbalingga lebih besar. Hal tersebut dapat mengurangi beban

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta : Raja Grafindo, 2003), hlm. 45.

⁸ Yusup Saputra Eman, [Http://Ekoxi.Blogspot.Co.Id/2009/12/Sistem-Upah-Yang-Berlaku-Di-Indonesia.Html](http://Ekoxi.Blogspot.Co.Id/2009/12/Sistem-Upah-Yang-Berlaku-Di-Indonesia.Html) diakses pada 1 Oktober 2015 Pukul. 21.00 wib

pemerintah Kabupaten Purbalingga dalam mengentaskan pengangguran. Sistem upah yang diterapkan perusahaan PT Royal Korindah adalah menurut waktu dan borongan. Fenomena ketenagakerjaan di perusahaan PT Royal Korindah bahwa sistem upah menurut waktu yaitu upah harian yang diberikan dari perusahaan sejumlah 748 (tujuh ratus empat puluh delapan) tenaga kerja. Besaran upah harian Rp 52.500,- (Lima Puluh Dua Ribu Lima Ratus) dengan masa kerja dalam satu bulan 21 hari kerja total dalam satu bulan per tenaga kerja mendapatkan upah Rp 1.102.500,-/ bulan (Satu Juta Seratus Dua Ribu Lima Ratus Rupiah). Fenomena ketenagakerjaan tersebut nampak bahwa upah yang diberikan kepada tenaga kerja dari perusahaan PT Royal Korindah mampu melebihi ambang batas upah minimum yang di tetapkan oleh pemerintah Provinsi Jawa Tengah dengan sejumlah tenaga kerja yang lebih banyak. Upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Tengah dengan Nomor : 560/ 85 tahun 2014 bahwa upah minimum daerah Kabupaten Purbalingga Rp 1.101.600,-.(Satu Juta Seratus Enam Ribu Rupiah).

Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang sistem upah tenaga kerja pada PT Royal Korindah berdasarkan tinjauan hukum Islam. Islam mengatur tatanan hukum dalam hubungan hak dan kewajiban manusia dalam berkehidupan bermasyarakat, dalam Islam disebut dengan *muamalah*.⁹ Islam memandang bahwa salah satu bentuk *muamalah* adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara manusia sebagai penyedia pekerjaan di pihak lain. Hal ini dilakukan guna melakukan suatu produksi, dengan

⁹ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalah* (Yogyakarta: UII Pres, 2000), hlm.7.

ketentuan pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa upah disebut akad *ijarah al-'afal*, yaitu sewa menyewa tenaga manusia.¹⁰ Islam juga memberikan jaminan sosial kepada berbagai kalangan masyarakat untuk dapat menikmati hidup sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Islam. Memanusiakan manusia menjadi hal yang penting untuk mengatur tatanan sosial hubungan antara hak dan kewajiban antar manusia, untuk menghindari benturan-benturan kepentingan yang mungkin terjadi.

Dari uraian diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti sistem upah tenaga kerja PT Royal Korindah di Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga. Penulis mengambil judul skripsi **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”**.

B. Definisi Operasional

Usaha penulis untuk menghindari kesalahpahaman dan perbedaan pandangan sekaligus pijakan dalam pembahasan selanjutnya, maka penulis memberikan batasan-batasan istilah terkait skripsi ini sebagai berikut :

1. Sistem Upah

Sistem upah tenaga kerja diatur dalam pasal 88-98 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengupahan tenaga kerja berhak mendapatkan hak yang sama dengan pekerjaan tetap dalam hal upah.¹¹ sistem

¹⁰ Abdurrahman, Al-Jaziri, *Kitab 'Ala Al-Mazahib Al-Arabah* (Beruit: Dar Al-Fikr, 2003), hlm.73.

¹¹ Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak TenagaKerja Kontrak Outsourcing*, hlm. 67.

upah tersebut termuat di dalam suatu perjanjian kerja antara pengusaha sebagai penyedia jasa dan tenaga kerja sebagai pelaksana.

2. Tenaga kerja

Sendjun H. Manulang dalam bukunya *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Di Indonesia* mengutip menurut undang-undang nomor 14 tahun 1969 pasal 1 mengartikan tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹² Tenaga kerja yang dimaksud adalah tenaga kerja pada Perusahaan PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga yang menggunakan sistem upah menurut waktu.

3. Tinjauan Hukum Islam

Adapun yang dimaksudkan tinjauan Hukum Islam disini adalah di tinjau berdasarkan hukum yang berasal dari agama Islam dalam pengertian dalil yang bersumber dari Al Qur'an, Al Hadis dan pandangan ulama madzhab mengenai sistem upah tenaga kerja yang digali dari dalil-dalil terperinci.¹³

Penulis memberikan batasan-batasan istilah terhadap penulisan skripsi ini yang penulis beri berjudul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”** supaya tidak terlalu luas dalam pembahasannya serta tidak terjadi kesalahpahaman mengenai judul pembahasan skripsi tersebut

¹² Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 3.

¹³ Muhammad Iqbal, *Fiqih Siyasah, Kontenstual Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 44.

sehingga penulis mengkerucutkan kajian skripsi berdasarkan sistem upah menurut waktu terhadap tenaga kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga dalam perjanjian kerja. Kemudian di gali melalui tinjauan hukum Islam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas maka rumusan masalahnya adalah “Bagaimanakah tinjauan hukum Islam terhadap sistem upah tenaga kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga?”.

D. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana tinjauan hukum Islam pada sistem upah tenaga kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga.

2. Kegunaan penelitian

- a. Secara teoritik, penelitian ini berguna untuk mengetahui perspektif hukum Islam tentang sistem upah dalam akad *ijarah* pada tenaga kerja
- b. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan kesadaran kepada masyarakat secara umum tentang hukum tenaga kerja berdasarkan hukum Islam

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan suatu uraian secara sistematis mengenai keterangan-keterangan yang diperoleh dari telaah pustaka dan ada hubungannya dengan penelitian terhadap arti pentingnya landasan penelitian. yang membahas tentang upah cukup banyak, diantaranya sebagai berikut :

Nurachmad dalam bukunya *Cara Menghitung Upah Pokok Uang Lembur Pesangon Dan Dana Pensiun* isi dari buku tersebut membahas mengenai sistem upah yang mendasarkan kepada dua pilihan dalam penetapan upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada tenaga kerja yaitu dengan penetapan berdasarkan kepada kebutuhan hidup layak (KHL) dan upah minimum regional atau disebut sebagai upah minimum provinsi(UMR/UMP).¹⁴Nurachmad dalam bukunya *Tanya Jawab Septuar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak Outsourcing* teori tersebut mengkaji mengenai hak-hak yang berkaitan dengan pengupahan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan. Hak-hak pengupahan tersebut dapat melalui suatu kebijakan pengupahan kehidupan layak dengan cara sebagai berikut:¹⁵

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

¹⁴ Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok Uang Lembur Pesangon, Dan Dana Pensiun* (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm. 33.

¹⁵ Nurachmad, *tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak Outsourcing* (Jakarta: Visimedia, 2009), 67.

8. Struktur dan skala upah yang proporsional
9. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan juga menjelaskan bahwa pada pasal 5 ayat 4 mengatur tentang hubungan kerja antara tenaga kerja dan perusahaan bahwa upah diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, kemudian penjelasan sistem upah di atur pada pasal 12 dan pasal 13 ayat (1) dan (2) tentang ketentuan upah ditentukan melalui satuan waktu dan satuan hasil dalam waktu kerja. Kebijakan tersebut untuk mencapai nilai keadilan dalam hubungan kerja yang dibuat oleh perusahaan kepada tenaga kerja.

Lalu Husni dalam bukunya pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia membahas mengenai sistem upah yang ada didalam perjanjian kerja akan membentuk hubungan kerja harus memuat unsur-unsur pembentuk perjanjian kerja :¹⁶

1. Adanya pekerjaan
2. Adanya unsur perintah
3. Adanya waktu
4. Adanya upah

Sedangkan di dalam Islam mengenai sistem upah memiliki istilah *ijarah* yaitu seseorang memperkerjakan seseorang dengan memberi upah tertentu, melalui akad *ijarah*. Ridwan dalam bukunya *Hukum Perburuhan* menjelaskan mengenai akad *Ijarah* harus memenuhi rukun yang harus ada dalam pembentuk akad *ijarah*. Menurut pandangan *fuqoha* yaitu pandangan ulama Hanafiyah

¹⁶ Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2003), hlm. 41-43.

rukun *ijarah*hanya ijab dan qabul (pernyataan serahterima anantara penyewa dan orang yang menyewakan).¹⁷

Abdul Rahman Ghaaly, dalam bukunya *Fiqih Muamalat* membahas mengenai landasan hukum *ijarah* dalam tiga sumber hukum yaitu al-Qur'an, hadis, dan ijma yang menyebutkan bahwa hukum asal *ijarah* adalah mubah atau boleh sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan syara' berdasarkan pada ayat-ayat al-Qur'an, hadis-hadis dan ketetapan ijma ulama.¹⁸

Kajian pustaka yang berdasarkan atas penelitian adalah penelitian karya Hani Munsyiah yang berjudul *Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam Terhadap Upah Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Di PD. Mujur Jaya Kroya*. Penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa menurut hukum positif sistem pemberian upah dengan sistem potongan pada PD Mujur Jaya Kroya dengan upah Rp 450.000,- / bulan dan pekerja khusus buruh perempuan mendapatkan upah Rp 480.000 / bulan tidak sesuai dengan upah minimum kota Cilacap Rp 521.000,- / bulan, menurut hukum Islam tidak sesuai dengan ushul fiqh yaitu *'uruf fasid*.

Adapun yang membedakan skripsi yang penulis kaji dalam judul skripsi "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga*" Penelitian yang penulis kaji yaitu perusahaan PT Royal Korindah yang terletak di Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga tentunya mengenai pemberian sistem upah menurut waktu dan besaran upah yang diterima tenaga kerja berdasarkan tinjauan hukum Islam dalam akad *ijarah*.

¹⁷Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hlm.52

¹⁸Abdul Rahman, Ghaaly, Dkk, *Fiqh Muamalat*, hlm.277.

F. Sitematika Pembahasan

Upaya yang ditempuh penulis untuk mendapatkan gambaran secara umum dan runtun agar mudah dipahami, maka dalam pembahasan penyusunan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yang terdiri dari sub-sub bab, yaitu :

Bab I meliputi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kajian pustaka, sistematika pembahasan.

Bab II merupakan landasan teori tentang sistem upah yang meliputi enam sub bab pembahasan: pertama sistem upah yang meliputi pengertian upah, macam-macam sistem upah, komponen upah, landasan hukum upah, landasan hukum Islam dalam *Ijarah*, sub bab kedua tentang ketentuan akad, sub bab ketiga tentang rukun dan syarat upah dalam akad *ijarah*, sub bab ke empat hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja, sub bab ke lima penetapan upah yang meliputi penetapan upah berdasarkan standar kebutuhan layak dan upah minimum, serta sub bab yang terakhir tentang berakhirnya akad *ijarah*.

Bab III berisi tentang jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV berisi data hasil penelitian dan analisis terdiri dari dua sub pertama penyajian data sistem upah tenaga kerja PT Royal Korindah, yang kedua tentang analisis terhadap sistem upah di PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga.

Bab terakhir berisi tentang kesimpulan, saran-saran, terakhir kata penutup.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan terhadap sistem upah tenaga kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga dengan menggunakan sistem upah harian dengan besaran upah Rp 52.500/ hari dengan total upah yang diterima selama sebulan Rp 1.102.500,- melebihi ambang batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah kabupaten purbalingga yaitu 1.101.600,-/ bulan. Upah yang diberikan kepada tenaga kerja dari perusahaan PT Royal Korindah menggunakan kebijakan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 88 yang menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan yang artinya jumlah upah yang diterima oleh tenaga kerja atau buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja dan keluarganya secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan kesehatan, dan jaminan hari tuamenggunakan.

Sistem upah harian sebesar Rp 52.500,- atau selama sebulan sebesar Rp 1.102.500,- telah mencapai asas keadilan dan kemaslahatan karena tidak menimbulkan *madharat* serta tidak melanggar ketentuan ketetapan pemerintah dalam penetapan Upah Minimum Provinsi. Konteks *maqashid syariah* memberikan perlindungan atas hak asasi manusia *adh-dharurat al-khamsa* (lima

hal inti) agama mengharamkan penganiyayaan atasnya, dalam bentuk apapun. Termasuk dalam akad *ijarah* yaitu perlindungan terhadap harta benda. Perusahaan mempersyaratkan dalam pemberian upah sesuai dengan ketentuan Islam yaitu :

1. Perusahaan memandang buruh pada penggunaan jasanya atau hasil kerjanya, karena dapat memberikan kontribusi atas produksi yang dikerjakan tenaga kerja.
2. Buruh tidak secara mutlak bebas berbuat apa saja yang dikehendaknya karena telah di buat kesepakatan dalam akad *ijarah*
3. Majikan memberi upah yang pantas dengan mempertimbangkan kebutuhan dasar buruh, yaitu 1.102.500,- / bulan diatas upah minimum kabupaten purbalingga
4. Majikan menyediakan beberapa jaminan sosial buruh.

Dengan demikian sistem upah yang dijalankan perusahaan PT Royal korindah sudah sesuai dengan ketentuan hukum islam dan tidak saling merugikan dalam isi akad *ijarah* yang di buat bersama.

IAIN PURWOKERTO

B. Saran-Saran

1. Perusahaan terus mempertahankan semangat tenaga kerja, agar dapat meningkatkan produktifitas kinerja perusahaan.
2. Menjalni komunikasi yang baik bagi perusahaan dan tenaga kerja agar tercipta hubungan yang harmonis secara berkelanjutan.
3. Melaksanakan kebijakan yang menguntungkan bersama agar tercipta kemaslahatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Al-Jaziri.2003.*Kitab 'Ala Al-Mazahib Al-Arabah*, Beriut: Dar Al-Fikr
- Anshori, Abdul.*Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia Konsep Regulasi dan Implementasi*.Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Abdul Rahman, Ghally “dkk”.2010. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Kencana.
- Agusmidah.2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Al Asqalani,Ibnu Hajar. 2009.*Fathul Baari Penjelasan Kitab Shahih Al Bukhari* ter. AmirudinJakarta: Pustaka Alam.
- Al-Farran, Ahmad. 2010. *Tafsir Imam Syafi'i* terj. Ghaali Masykur. Jakarta: Almahira.
- Al-Zuhaili, Wahbah. 1998. *Al Fiqhu Al Islami Wa'adilatuh*. Juz IV. tk: Daru Al Fikr
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ar-Raudli, M. Maftuhin. 2015.*Kaidah Fiqih Menjawab Problematika Sepanjang Jaman*, Yogyakarta: Gava Media.
- Azwar, Saefudin.2003. *Metode Penelitian*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basyir, Ahmad.2000.*Asas-Asas Hukum Muamalah*. Yogyakarta: UII Pres,
- Djumialdji.2006. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Gemala Dewi "dkk". 2005. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Husni, Lalu.2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Imam Abu Abdullah Muhammad bin Ismail Al Bukhari. tt. Shahih Bukhari. Beirut
- Iqbal, Muhammad.2000. *Fiqh Siyasah, Kontenstual Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lexy J. Moleong. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif EdisiRevisi*.Bandung: PT. Rosda Karya.
- Manulang,Sendjun H. 2001.*Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Jakarta: Rineka Cipta.
- Marzuki.2000. *Metodologi Riset*.Yogyakarta: PT Prasetya Widia Pratama.

- Nawawi, Ismail. 2002. *Fiqh Muamalah Klasik dan Kontemporer*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurachmad. 2009. *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak Outsourcing*. Jakarta: Visimedia.
- Nurachmad.2009. *Cara Menghitung Upah Pokok Uang Lembur Pesangondan Dana Pensiun*.Jakarta: Visimedia.
- Ridwan, 2007. *Fiqh Perburuhan*. Purwokerto: STAIN Purwokerto Press.
- Rasyid, Sulaiman.tt. *Fiqh Islam*. Jakarta: Attahiriyah
- Suhendi, Hendi. 2002. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sutedi, Adrian. 2009.*Hukum Perburuhan*.Jakarta: Sinar Grafika.
- Syafe'i, Rahmat.2001.*Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia

