

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pegawai merupakan aset berharga bagi setiap perusahaan, menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan Menurut Widjaja, A (2006) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan, oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut Kamus Bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah) .

Kemaslahatan pegawai mencakup beberapa aspek, termasuk aspek ekonomi, sosial, dan spiritual. Kesejahteraan pegawai tidak hanya mencakup tentang gaji dan fasilitas kerja, tetapi juga keseimbangan kehidupan kerja dan aspek-aspek lain yang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka, pemenuhan hak pegawai merupakan indikator yang perlu dipenuhi oleh instansi atau perusahaan yang menaungi pegawai. Pemenuhan hak ini bertujuan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat, pemenuhan ini sebagai bentuk pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi tentunya dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya sehingga pemenuhan hak hak pegawai menjadi sesuatu yang tidak bisa dipisahkan. (Miharja 2019, 4)

Islam mengakui bahwa dengan manusia bekerja disertai dengan penggunaan modal akan mendapatkan output yang lebih tinggi. Pada umumnya pekerja sering mendapatkan perlakuan kurang adil dari atasannya, padahal pekerja telah menghasilkan keuntungan yang tidak sedikit bagi usaha tersebut. Pengusaha sering melupakan kewajibannya bagi pekerja. Islam dalam ajaran moralnya meminta para pengusaha membayar buruh dengan upah yang wajar serta meningkatkan fasilitas kerja mereka. Jika para pengusaha tidak memenuhi ketentuan tersebut, maka pemerintah berhak untuk mengatasi permasalahan ini. (Aina 2022, 5) Seperti yang dijelaskan di dalam Q.S Al-Imran ayat 57 dan HR. Ibnu Majah yaitu:

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ﴿٥٧﴾

Artinya: Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim. (Q.S Al-Imran : 57)

Ayat di atas dalam Tafsir Al-Muyassar atau Kementerian Agama Saudi Arabia memiliki tafsiran, dan adapun orang-orang yang beriman kepada Allah dan rasul-rasul Nya dan mengerjakan amal sholeh, maka Allah akan memberi mereka pahala amal-amal mereka secara sempurna tanpa pengurangan. Dan Allah tidak mencintai orang-orang yang zalim dengan berbuat syirik dan kekufuran. Dalam Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah atau Markaz Ta'dzhim al-Qur'an di bawah pengawasan Syaikh Prof. Dr. Imad Zuhair Hafidz, professor fakultas al-Qur'an Univ Islam Madinah, sedangkan orang-orang beriman yang mengerjakan amal-amal shalih, maka Allah akan memberi mereka pahala yang sempurna. Dia tidak menyukai orang-orang yang zalim dan menyelisihi perintahnya. (Al Furqan 2018, 96)

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

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

Maksud hadis di atas menurut Faidhul Qodir “diharamkan menunda pemberian gaji padahal dia mampu menunaikannya tepat pada waktunya. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika pekerja meminta walau keringatnya belum kering atau keringatnya telah kering”. Oleh karena itu bagi para majikan hendaklah untuk bersegera membayarkan hak (gaji/bayaran) para pekerjanya sesegera mungkin, supaya tidak menzalimi mereka. (Qodir 1, 718).

Para pekerja memiliki jaminan bahwa hak-hak mereka akan terpenuhi. Hak asasi manusia termasuk hak-hak buruh atau pekerja disebutkan dalam Al-Quran dan Hadis bahkan Hak Asasi Manusia (HAM) yang ada dalam Al-Quran dan Hadis tersebut sudah dirumuskan kaidah-kaidah fiqih. (Efendi 2018, 42) Adapun hak-hak tersebut antara lain:

1. Hak untuk hidup, hak untuk mendapat kebebasan, hak untuk mendapatkan perlindungan dan kehormatan nama baik.
2. Hak bebas memilih agama, hak untuk bebas berpikir dan berbicara, hak atas jaminan sosial.
3. Para buruh mendapatkan upah yang semestinya dan hidup yang layak.
4. Buruh juga harus tidak dapat diberi pekerjaan yang melampaui batas kemampuannya.
5. Buruh juga harus mendapat bantuan medis jika sakit dan dibantu biaya perawatan.
6. Pengusaha harus diberi dorongan untuk menafkahkan sedekah mereka pada para pekerja dan anak-anak.
7. Pengusaha membayar ganti rugi kecelakaan yang cukup selama dalam bekerja.
8. Buruh di perlakukan dengan baik.
9. Pekerja harus mendapatkan hak persamaan dan kedudukan (Efendi

2018, 42)

Sesuai dengan hak-hak pekerja di atas, maka dapat dilihat di dalam jenis *franchise* adanya hak-hak pekerja yang harus dipenuhi terkait tentang dengan upah. Hal ini selaras dengan Permendag No. 71 Tahun 2019, *franchise* atau waralaba adalah hak khusus yang dimiliki oleh orang perseorangan atau badan usaha terhadap sistem bisnis dengan ciri khas usaha dalam rangka memasarkan barang dan/atau jasa yang telah terbukti berhasil dan dapat dimanfaatkan dan/atau digunakan oleh pihak lain berdasarkan perjanjian waralaba. Sementara menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), waralaba atau bisnis *franchise* memiliki arti kerja sama dalam bidang usaha dengan bagi hasil sesuai kesepakatan yang mencakup dengan hak kelola serta hak pemasaran. Adapun, bisnis *franchise* luar negeri mengacu pada merk dagang atau produk bisnis *franchise* yang berasal dari luar negeri. Biasanya, bisnis *franchise* luar negeri memiliki keuntungan dengan sistem operasional yang sudah lebih stabil dan jarang berubah-ubah. Keuntungan itu merupakan salah satu faktor yang meningkatkan peminat dalam menjalankan bisnis *franchise*. (Hariyani 2021, 420).

Sementara bisnis *franchise* dalam negeri biasanya dijadikan sebagai salah satu bentuk investasi untuk menunjang karier seseorang sebagai pengusaha dalam waktu yang relatif cepat. Menjalankan bisnis *franchise* dalam negeri menawarkan pengetahuan serta pengalaman baik bagi pemula dalam menentukan strategi bisnis yang optimal untuk pengembangan diri sebagai pengusaha di masa depan. Jadi secara dasar bisa dipahami jika bisnis waralaba merupakan sebuah usaha atau bisnis yang berlandaskan atas kesepakatan. Anda sepakat untuk mengelola serta menjalankan segala aspek pada bisnis waralaba termasuk promosi dan operasionalnya. (Hariyani 2021, 421).

Saat ini Indomaret menjadi salah satu *franchise* minimarket terbesar di Indonesia dan cabangnya dapat dengan mudah dijumpai bahkan sampai wilayah desa. Peluang bekerja di Indomaret juga semakin luas karena

banyak dibukanya cabang baru. Sistem kerja yang dipakai di Indomaret. setelah lulus training, akan dikontrak menjadi karyawan. Kontrak pertama di Indomaret itu selama 1,5 tahun. Setelah kontrak pertama selesai, akan ada tanda tangan kontrak kedua. Kontrak kedua akan berlangsung selama 12 bulan. Kontrak kedua itu tergantung hasil penilain cara kerja, termasuk kehadiran. Kalau misalkan penilaiannya buruk, maka tidak akan lanjut ke kontrak kedua. Penilaiannya dilakukan oleh kepala toko. Misalnya kontak pertama sudah habis, kontrak kedua sudah habis, maka bisa menjadi karyawan tetap, atau bahkan stop sampai disitu, kembali lagi tergantung penilaian. Bagi calon pelamar pastinya wajib mengetahui jam kerja karyawan Indomaret supaya bisa memperoleh gambaran. Secara umum jam kerja karyawan Indomaret akan mengikuti waktu buka tutup setiap outlet. Tak jarang dibeberapa wilayah Indomaret bisa buka sampai 24 jam. Karena waktu kerja hampir seharian penuh maka Indomaret membaginya ke dalam beberapa *shift*. (Adesy 2016, 224)

Jika ditotal hari kerja karyawan Indomaret sekitar 26 hari setiap bulan, hal tersebut karena dalam sebulan karyawan mendapatkan libur sebanyak 4 kali. Jadi karyawan bebas mengambil hari libur maksimal 4 hari dalam waktu sebulan, tidak harus setiap minggu namun dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing. Apabila dilihat dari hari kerja maka hampir sama seperti karyawan lainnya dimana mendapatkan jatah libur 4 kali. Namun kebanyakan ketika tanggal merah ataupun hari minggu karyawan dibutuhkan masuk karena disaat itu akan ada banyak pelanggan. Jadi untuk kebijakan hari apa saja yang bisa diambil untuk libur karyawan akan bergantung kepada Kepala Toko Indomaret.

Namun ada pula Indomaret di kota besar yang buka sampai 24 jam karena memang ramai pelanggan serta harus tetap dapat melayaninya seperti Indomaret yang ada di Kecamatan Siantar Martoba. Kemudian untuk jam kerja karyawan Indomaret akan dibagi menggunakan sistem *shift*. Untuk satu *shift* kerja karyawan Indomaret adalah 8 jam dimana jika dilakukan 3

*shift* maka hasilnya tepat 24 jam. Kemudian untuk masing masing *shift* satu karyawan akan secara bergantian bekerja pada jam seperti berikut:

1. Pagi 07.00-15.00
2. Siang 15.00-22.00
3. Malam 22.00-07.00

Jadi tak heran apabila Indomaret bisa buka seharian penuh karena memang ada pergantian 3 *shfit* karyawan berbeda. Disamping itu fasilitas karyawan Indomaret juga cukup menguntungkan seperti tunjangan maupun bonus jika melebihi waktu *shift*. Namun ada pula beberapa cabang Indomaret yang menerapkan sistem *shift* berbeda, semuanya bergantung kepada kebijakan. (Adesy 2016, 225)

Terdapat 3 outlet Indomaret yang tersebar di Kecamatan Siantar Martoba yaitu Indomaret Karang Sari Tambung Nabolon, Indomaret Naga Pita, dan Indomaret Simpang Rambung Merah T2PA. Alasan penulis memilih di Kecamatan Siantar Martoba karena adanya kasus dimana tidak terpenuhinya hak pegawai Indomaret saat bekerja yaitu jam kerja yang tidak sesuai. *Shift* 1 mulai jam 07.00-15.00 kenyataannya sering pulang sehabis magrib. Tetapi tidak mendapatkan bonus atau gaji lebih untuk loyalitas, sedangkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pada Pasal 3 berbunyi:

Ayat 1

“Jam kerja efektif perusahaan adalah 7 (tujuh) jam kerja sehari untuk 6 (enam) hari kerja seminggu, atau 8 (delapan) jam kerja sehari untuk 5 (lima) hari kerja seminggu”

Ayat 7

“Dalam hal PIHAK KEDUA diberikan tugas untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan di luar jam kerja sebagaimana pasal 3 ayat 1 perjanjian kerja ini, maka PIHAK KEDUA tetap wajib menyelesaikan tugasnya tersebut dengan penuh tanggungjawab. Bagi level dan jabatan tertentu tugas kerja ini akan diberikan upah lembur dan akan dibayarkan bersamaan dengan pembayaran gaji pada bulan berikutnya”

Berdasarkan wawancara penulis dengan Juliadi sebagai pramuniaga, *Shif* 1 mulai kerjanya dari jam 07.00–15.00 kenyataannya sering pulang sehabis magrib tetapi tidak mendapatkan upah lembur atau gaji lebih untuk loyalitas (Juliadi. 2024).

Berdasarkan wawancara di atas, ditemukan ketimpangan antara aturan penerapan prinsip pemenuhan hak pegawai dengan aturan yang berlaku sebagaimana mestinya. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian yang komprehensif untuk mengevaluasi dan mencari solusi kongkrit untuk menyelesaikan permasalahan terkait realiasi pemenuhan hak pegawai Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk menuangkan permasalahan ini ke dalam bentuk sebuah penelitian ilmiah dengan judul **“Perspektif Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemenuhan Hak Pegawai Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba Kota Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pemenuhan hak pegawai Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah?

## **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Adapun yang menjadi pertanyaan penelitian dalam pembahasan ini adalah:

1. Bagaimana upah loyalitas karyawan Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba?
2. Bagaimana upah loyalitas karyawan Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam pembahasan ini adalah:

1. Untuk medeskripsikan upah loyalitas karyawan Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba
2. Untuk menganalisis upah loyalitas karyawan Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah

#### **1.5 Signifikansi Penelitian**

Adapun yang menjadi signifikansi dalam penelitian ini yaitu:

1. Teoritis

Sebagai bahan untuk menambah wawasan baru dan ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi jurusan Hukum Ekonomi Syariah yang berkaitan langsung dengan aspek kehidupan masyarakat dan juga dapat meningkatkan pemahaman terhadap pemenuhan hak pegawai perspektif Hukum Ekonomi Syariah

2. Signifikasi Praktis

Dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan bagi praktisi, maupun pembaca serta menjadi referensi tambahan bagi yang berminat dalam permasalahan yang berhubungan dengan pemenuhan hak pegawai perspektif Hukum Ekonomi Syariah

#### **1.6 Studi Literatur**

Untuk menghindari kesalahpahaman dan supaya tidak terjadi pengulangan penelitian, maka penulis mencantumkan karya ilmiah sebelum penulis:

1. Skripsi yang ditulis oleh Deni Susanto NPM: 1321030039 Jurusan Mu'amalah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung "Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Studi Pada Indomaret Fajar Bulan Lampung Barat)". Skripsi ini membahas tentang pemotongan gaji karyawan akibat



hilangnya barang perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, terdapat hal yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) Apa dasar dan bagaimana pemotongan gaji karyawan sebagai sanksi atas hilangnya barang perusahaan? (2) Bagaimana tinjauan hukum islam tentang pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang perusahaan. Kesimpulannya adalah Tinjauan hukum Islam tentang pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang perusahaan itu boleh diberlakukan. Meskipun ada ahli fiqh melarang denda disebabkan barang rusak atau hilang dalam waktu bekerja bukan karena, faktor kelalaian. Dengan alasan hilang atau rusaknya barang akibat kelalaian karyawan dan tertuang dalam perjanjian. Adanya sanksi atas kelalaian kerja, memberi manfaat (*maslahah*) agar karyawan tertib dan tanggung jawab dalam bekerja sesuai kewenangan yang telah diberikan perusahaan. Berdasarkan hasil uraian skripsi yang telah penulis paparkan terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menganalisis mengenai pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang perusahaan, namun yang menjadi pembeda antara penulis dengan peneliti sebelumnya terdapat pada objek penelitian, dimana peneliti mengkaji tentang perspektif Hukum Ekonomi Syariah terhadap pemenuhan hak pegawai Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba.

2. Skripsi yang ditulis oleh Silvana Sukri NIM: 1803030087 Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Barang Hilang”. Skripsi ini membahas tentang pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi barang hilang. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, terdapat hal yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) Bagaimana praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi barang hilang di Alfamidi Belopa? (2) Bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pemotongan upah

karyawan sebagai ganti rugi barang hilang di Alfamidi Belopa. Penelitian ini menunjukkan bahwa: pertama, Untuk mengadakan pengamatan dan peneliti difokuskan pada praktik penerapan ganti rugi nota barang hilang. Sebab-sebab pemotongan gaji terjadi karena ulah pihak luar akan tetapi dari karyawan sendiri juga penyebab terjadinya nota barang hilang mengalami pemotongan. Kedua, Waktu dan cara pemotongannya gaji dilakukan di akhir bulan dengan cara sekaligus setiap bulan tanpa adanya cicilan jumlah potongan gaji disesuaikan dengan harga barang yang hilang dan besar potongannya dibebankan sama rata pada semua karyawan/pekerja toko. Berdasarkan hasil uraian skripsi yang telah penulis paparkan terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menganalisis mengenai pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi barang hilang, namun yang menjadi pembeda antara penulis dengan peneliti sebelumnya terdapat pada objek penelitian, dimana peneliti mengkaji tentang perspektif Hukum Ekonomi Syariah terhadap pemenuhan hak pegawai Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba

3. Skripsi yang ditulis oleh Deki Suyatno NIM: 1611120072 Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu “Pemotongan Gaji Karyawan Sebagai Pengganti Kehilangan dan Kerusakan Barang Perspektif Masalah Mursalah dan Istihsan”. Skripsi ini membahas tentang pemotongan gaji karyawan sebagai pengganti kehilangan dan kerusakan barang. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, terdapat hal yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) Bagaimana pemotongan gaji karyawan sebagai pengganti kehilangan dan kerusakan barang di Indomaret Kelurahan Pagar Dewa? (2) Bagaimana perspektif masalah mursalah dan istihsan terhadap pemotongan gaji karyawan sebagai pengganti kehilangan dan kerusakan barang di Indomaret Kelurahan Pagar Dewa. Penelitian mengungkapkan bahwa Pemotongan gaji

karyawan sebagai pengganti kehilangan dan kerusakan barang di Indomaret Kelurahan Pagar Dewa Kota Bengkulu perjanjian pemotongan gaji secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Sebab-sebab pemotongan gaji terjadi karena beberapa alasan, ada yang disebabkan karena kelalaian karyawan dan ada juga yang disebabkan karena alam. Waktu dan cara pemotongan gaji dilakukan di akhir bulan dengan cara sekaligus setiap bulan tanpa adanya cicilan. Jumlah potongan gaji disesuaikan dengan harga barang yang rusak dan hilang dan besar potongannya dibebankan sama rata pada semua karyawan/pekerja. Perspektif masalah mursalah dan istihsan terhadap pemotongan gaji karyawan sebagai pengganti kehilangan dan kerusakan barang di Indomaret mengenai aturan denda pemotongan upah/gaji akibat kerusakan dan hilangnya barang di bolehkan. Karena aturan yang didasarkan pada perjanjian kerja itu telah memenuhi syarat dan rukun akad perjanjian. Dengan adanya peraturan tersebut lebih banyak menimbulkan kemaslahatan dari pada mudharat untuk kedua belah pihak. Berdasarkan hasil uraian skripsi yang telah penulis paparkan terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menganalisis mengenai pemotongan gaji karyawan sebagai pengganti kehilangan dan kerusakan barang, namun yang menjadi pembeda antara penulis dengan peneliti sebelumnya terdapat pada objek penelitian, dimana peneliti mengkaji tentang perspektif Hukum Ekonomi Syariah terhadap pemenuhan hak pegawai Indomaret di Kelurahan Siantar Martoba

4. Skripsi yang ditulis oleh Jafri Naldo NIM: 1813040153 Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Imam Bonjol padang dengan judul "Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Pembayaran Upah dalam Praktrik Leluang di Nagari Saraik Alahan Tigo Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok". Skripsi ini membahas tentang pembayarn upah dalam praktik leluang. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan,

terdapat hal yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) Bagaimana pelaksanaan pembayaran upah dalam praktik *leluang* yang terjadi di Nagari Sariak Alahan Tigo Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok? (2) Apa yang Melatarbelakangi terjadinya pembayaran upah dalam praktik *leluang* di Nagari Sariak Alahan Tigo kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok? (3) Bagaimana tinjauan fikih muamalah terhadap pembayaran upah dalam praktik *leluang* di Nagari sariak Alahan Tigo Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: Pertama, Pembayaran upah dalam praktik leluang terjadi saat kelompok tani telah selesai mengerjakan pekerjaannya maka pemilik lahan akan dibayarkan upah satu hari sebelum hari Raya idul Fitri. Besar upah yang mereka terima sesuai dengan berapa lama mereka bekerja. Kedua, Latar belakang terjadinya pembayaran upah dalam praktik leluang adalah karena faktor kebiasaan masyarakat, menambah pendapatan, menabung dan mempermudah dalam pengolahan lahan. Ketiga, Menurut perspektif fikih muamalah pelaksanaan pembayaran upah dalam praktik leluang di Nagari Sariak Alahan Tigo Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok sudah sesuai dengan konsep dan ketentuan umum fikih muamalah dalam hal ijarah (upah mengupah) yaitu terpenuhinya seluruh rukun, syarat dan prinsip fiqih muamalah. Dilihat dari praktik yang terjadi di lapangan hal tersebut banyak mendatangkan maslahat bagi masyarakat. Diantaranya untuk menambah pendapatan petani dan sebagai tabungan dihari lebaran. Berdasarkan hasil uraian skripsi yang telah penulis paparkan terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menganalisis mengenai pemenuhan hak pegawai terhadap pembayaran upah, namun yang menjadi pembeda antara penulis dengan peneliti sebelumnya terdapat pada objek penelitian, dimana peneliti mengkaji tentang perspektif Hukum Ekonomi Syariah terhadap pemenuhan hak pegawai Indomaret

di Kecamatan Siantar Martoba

5. Skripsi yang ditulis oleh Desi Refnita NIM: 1813040131 Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang dengan judul “Problematika Pembayaran Upah Usaha Kerupuk Merah Kota Padang di Tinjau Etika Bisnis Islam”, Skripsi ini membahas tentang problematika pembayaran upah usaha kerupuk merah. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, terdapat hal yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) Bagaimana Problematika pembayaran upah usaha kerupuk merah Kota Padang? (2) Apa saja pekerjaan yang dilakukan musta’jir usaha kerupuk merah Kota Padang? (3) Bagaimana tinjauan etika bisnis Islam terhadap pembayaran upah usaha kerupuk merah Kota Padang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka hasil penelitiannya, yaitu Tinjauan Etika Bisnis Islam terhadap pembayaran upah usaha kerupuk merah, terdapat aksioma- aksioma yang belum terpenuhi. Pertama; tauhid belum terpenuhi, dari 3 usaha yang diteliti terdapat 3 pelaku usaha yang tidak menuliskan uang yang telah dipinjam. Kedua; kesetimbangan, di Usaha Keluarga dan Cap Bintang Timur pemberian hak pekerja dalam menerima upah sesuai perjanjian kerja sudah terpenuhi, namun pekerja tidak memenuhi tugasnya dalam bertanggungjawab ketika bekerja dengan pemilik usaha. Sedangkan di Saiyo Jaya pemberian hak pekerja dalam menerima upah tidak terpenuhi, padahal pekerja sudah memenuhi tugasnya dalam bertanggungjawab ketika bekerja dengan pemilik modal. Ketiga, kehendak bebas, kebebasan dalam memilih sesuai kehendak dalam bekerja di Usaha Keluarga dan Cap Bintang Timur sudah terpenuhi, namun di Saiyo Jaya belum terpenuhi. Kelima; pertanggungjawaban karna berhubungan dengan kehendak bebas, di Usaha Keluarga dan Cap Bintang Timur terdapat kebebasan yang dimiliki pekerja namun tidak diiringi dengan pertanggungjawaban kebebasan tersebut. Sedangkan penelitian ini membahas perspektif hukum ekonomi syariah terhadap pemenuhan

hak pegawai. Berdasarkan hasil uraian skripsi yang telah penulis paparkan terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menganalisis mengenai problematika pembayaran upah, namun yang menjadi pembeda antara penulis dengan peneliti sebelumnya terdapat pada objek penelitian, dimana peneliti mengkaji tentang perspektif Hukum Ekonomi Syariah terhadap pemenuhan hak pegawai Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba

6. Skripsi ini ditulis oleh Lili Adrianu NIM: 1713030033 Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang dengan judul “Praktek Pembayaran Upah Buruh harian Menurut Fiqih Muamalah (Studi Kasus di Jorong Koto Sawah Kecamatan Lembah Melintang Kabupaten Pasaman Barat). Skripsi ini membahas tentang praktek pembayaran upah buruh harian. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, terdapat hal yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) Apa yang menyebabkan ketidak sesuaian perjanjian upah buruh harian berdasarkan kesepakatan awal antara pemilik kebun dengan buruh harian di Jorong koto Sawah Kec. Lembah Melintang Kab. Pasaman Barat? (2) Bagaimana pandangan tokoh masyarakat dan pemerintah Nagari di Jorong koto Sawah Kec. Lembah Melintang Kab. Pasaman Barat tentang pembayaran upah buruh harian yang berbeda dari kesepakatan di awal? (3) Bagaimana pandangan fiqh muamalah terhadap pembayaran upah buruh harian yang melanggar kesepakatan di awal antara pemilik kebun dengan buruh harian di Jorong Koto sawah Kec. Lembah Melintang Kab. Pasaman Barat.. Hasil penelitian ini adalah Pembayaran upah buruh tidak sesuai dengan kesepakatan diawal karena pemilik kebun memotongkan sewa teng semprot yang seharusnya pemilik kebun yang menanggung. Alasan pemilik kebun yang lain karena penjualan buah jeruk menurun dan pemilik kebun merasa rugi dengan jeruk yang murah dan harga racun meningkat dari harga biasanya. Para buruh tidak rela atas pelanggaran

kesepakatan di awal yang ditetapkan oleh pemilik kebun. Pandangan tokoh masyarakat dan pemerintah nagari terhadap upah harian di Jorong Koto Sawah adalah bahwa sistem upah mengupah yang dilakukan oleh pemilik kebun kepada buruh harian kebanyakan dari tokoh masyarakat dan pemerintah Nagari tidak setuju dengan sistem upah buruh. Menurut *fiqh muamalah*, praktek upah yang dilakukan masyarakat Jorong Koto Sawah tidak sah karena tidak sesuai dengan beberapa syarat menurut *fiqh muamalah* yaitu pemilik kebun melanggar kesepakatan diawal dan para buruh merasa tidak rela atas pelanggaran kesepakatan diawal. Berdasarkan hasil uraian skripsi yang telah penulis paparkan terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menganalisis mengenai praktek pembayaran upah buruh harian, namun yang menjadi pembeda antara penulis dengan peneliti sebelumnya terdapat pada objek penelitian, dimana peneliti mengkaji tentang perspektif hukum ekonomi syariah terhadap pemenuhan hak pegawai Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba.

## **1.7 Kerangka Teori**

### **1.7.1 *Ujrah***

Upah secara ekonomi adalah harga yang harus dibayarkan kepada karyawan atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dan produksi. (Murfafie 2023, 10), *Ujrah* sendiri dalam bahasa Arab mempunyai arti upah atau upah dalam sewa-menyewa, sehingga pembahasan mengenai *ujrah* ini termasuk dalam pembahasan *ijarah* yang mana *ijarah* sendiri mempunyai arti sendiri. Pengertian upah dalam kamus Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu. yang dimaksud dengan *al-ujrah* adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekerja selama ia melakukan

pekerjaan. Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja. (Tehuayo 2018, 87)

Departemen pendidikan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Upah atau al-ujrah adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya. Pemberian upah (al-ujrah) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Upah yang diberikan kepada seseorang seharusnya sebanding dengan kegiatan kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya. (Kartasaputra 1994, 94)

#### 1.7.2 Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan mempunyai arti aman sentosa, makmur atau selamat (terlepas dari berbagai macam gangguan, kesukaran dan sebagainya). Dalam ilmu ekonomi modern, kesejahteraan ekonomi kira-kira dapat didefinisikan sebagai bagian kesejahteraan yang dapat dikaitkan dengan alat pengukur uang. Kesejahteraan ekonomi dapat dimaksimalkan kalau sumber-sumber daya ekonomi dialokasikan secara optimal. Kesejahteraan merupakan



terpenuhinya semua kebutuhan yang berkaitan dengan sandang, pangan, papan. Sandang merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan badan manusia yakni berupa pakaian yang layak. Pangan merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan tubuh manusia berupa makanan. Sedangkan papan merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan perlindungan manusia berupa tempat tinggal yang layak. (Abdul Mannan 1997, 54)

## **1.8 Metode Penelitian**

### **1.8.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *field research* yaitu penelitian yang langsung berhubungan dengan objek yang diteliti (Hadi 2021, 32). Jenis penelitian dapat memperoleh data dari pemilik dan pegawai Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba Kota Pematangsiantar. Alasan memilih tempat ini karena Indomaret yang ada di Kecamatan Siantar Martoba Kota Pematangsiantar pemiliknya adalah orang Islam.

### **1.8.2 Sumber Data**

Untuk memperoleh data yang relevan penulis menggunakan sumber data sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti tentang permasalahan yang akan dibahas (Sugiono 2018, 137) Sumber data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara di Indomaret yang berada di Kecamatan Siantar Martoba Kota Pematangsiantar, maupun laporan dalam banyak dokumentasi resmi yang kemudian diolah peneliti data ini yang di peroleh langsung dari lokasi penelitian, yaitu melakukan wawancara dengan 8 orang karyawan terdiri dari 1 orang kepala toko , 1 orang asisten toko, 2 orang *Merchandiser Display* (MD), 2 orang Kasir dan 1 orang Pramanuriaga. Serta 1 orang *delivery* Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba Kota Pematangsiantar.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung, artinya data tersebut adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh pihak lain secara tidak langsung dari sumber aslinya. (Sugiyono 2018, 137) Adapun yang menjadi data sekunder dari penelitian ini adalah dokumentasi yang ada di lokasi penelitian, buku-buku, jurnal dan yang berhubungan dengan objek penelitian dalam bentuk skripsi, tesis, disertasi tentang sistem kerja indomaret dan pemenuhan hak Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

### 1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiono 2018, 231). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang mendalam. Wawancara yang penulis lakukan dengan cara bertanya langsung kepada pegawai yang bekerja di Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba Kota Pematangsiantar.

#### 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data berupa rekaman suara, atau dokumentasi yang mendukung lokasi objek penelitian yang dideskripsikan, pembahasan yang akan membantu dalam penyusunan hasil akhir penelitian (Sugiono 2018, 232). Tujuannya adalah dapat menambah data dari pembahasan dan perspektif Hukum Ekonomi Syariah terhadap pemenuhan hak pegawai Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba Kota pematangsiantar.

#### 1.8.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi akan diolah dengan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu cara pengolahan data yang dirumuskan bukan dalam bentuk angka melainkan dalam bentuk kalimat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Lexy J. Moleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Pendekatan penelitian kualitatif adalah pendekatan yang tidak menggunakan dasar kerja statistik, tetapi berdasarkan bukti-bukti kualitatif. Dalam tulisan lain menyatakan pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang berdasarkan pada kenyataan lapangan dan apa yang dialami oleh responden akhirnya dicarikan rujukan teorinya (Lexy J 2007,11). Dalam hal ini, penelitian menafsirkan dan menjelaskan data-data yang didapat peneliti dari wawancara dan dokumentasi, sehingga mendapat jawaban permasalahan yang rinci mengenai pemenuhan hak pegawai Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba Kota Pematangsiantar.