

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Kehidupan saat ini banyak kebutuhan yang dibutuhkan oleh manusia seperti kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Untuk mencukupi kebutuhan tersebut manusia memerlukan pekerjaan. Maka dari itu manusia berusaha dengan cara bekerja dengan mendirikan usaha. Akan tetapi, dengan adanya keterbatasan yang menghambat untuk mendirikan usaha, banyak manusia yang bekerja dengan orang lain maupun bekerja di perusahaan.

Tujuan utama manusia bekerja dengan orang lain maupun bekerja di perusahaan ialah untuk mencari pengalaman dan untuk mendapatkan upah yang cukup agar apa yang diinginkan tercukupi.<sup>1</sup> Bekerja di perusahaan bisa mendapatkan upah yang lebih tinggi sehingga banyak manusia yang memilih untuk bekerja di suatu perusahaan, karena perusahaan mampu membayar gaji karyawan sesuai dengan UMR masing-masing kota dan adanya tambahan bonus dari perusahaan, misalnya: jenjang karir, asuransi, upah lembur, dan lain sebagainya.

Menurut ajaran Islam, umat Islam dianjurkan untuk memilih perusahaan atau tempat kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariat Islam terutama dalam hal muamalah (hubungan transaksi dan keuangan).<sup>2</sup> Hal ini penting untuk memastikan bahwa aktivitas ekonomi dan bisnis yang dilakukan sesuai dengan

---

<sup>1</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adilatuhu* (Jakarta: Gema Insani, 2011) 38

<sup>2</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 2

nilai-nilai Islam dan tidak melanggar prinsip-prinsip syariat. Dengan memilih perusahaan yang sesuai dengan syariat Islam dalam muamalah, umat Islam dapat menjalankan aktivitas ekonomi mereka dengan penuh keyakinan bahwa mereka tidak melanggar prinsip-prinsip Islam dalam bertransaksi dan berbisnis. Hal ini juga dapat membantu umat Islam untuk mendapatkan keberkahan dalam rezeki dan mendekatkan diri kepada Allah SWT melalui tindakan-tindakan yang sesuai dengan ajaran-Nya.

Untuk menghindari benturan-benturan yang tidak diinginkan, manusia sangat membutuhkan susunan hidup yang mengatur, memelihara dan mengayomi hubungan antara hak dan kewajiban antar sesama manusia. Hukum muamalah dapat dikatakan sebagai susunan hukum yang mengatur hubungan antara hak dan kewajiban dalam kehidupan bermasyarakat. Muamalah merupakan istilah dalam hukum Islam yang mengacu pada hubungan antara individu dengan masyarakat, terutama dalam konteks transaksi ekonomi dan keuangan. Salah satu bentuk muamalah dalam ekonomi Islam yaitu *ijarah*.

Mengenai upah, Islam memberikan ketentuan dalam hal akad atau perjanjian kerja, yang mana perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja sama antara pekerja dengan atasan yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kewajiban utama untuk atasan yaitu membayar upah atau gaji.<sup>3</sup> Upah yang harus diberikan kepada pekerja sudah disyariatkan Allah SWT dalam QS Al-Imran ayat 57 yang berbunyi:

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan

---

<sup>3</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Perdata Islam* (Yogyakarta: UII Press, 2000), 19

sempurna pahala amalan-amalan mereka dan Allah SWT tidak menyukai orang-orang yang zalim.” (Q.S Al-Imran ayat 57).<sup>4</sup>

Kejelasan dari ayat tersebut yaitu bahwa setiap orang yang berkerja harus dihargai dengan cara salah satunya ialah memberi upah. Allah SWT tidak menyukai etika atasan ketika tidak memenuhi ketentuan upah bagi para pekerjanya. Upah yang diberikan juga sebaiknya sepadan dengan kegiatan atau tugas yang telah dikerjakan. Selain upah biasa/upah bulanan, ada yang namanya upah lembur. Upah lembur yaitu tambahan gaji yang diberikan kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja normal. Biasanya upah lembur diberikan ketika pekerja bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan dalam kontrak kerja atau peraturan perusahaan. Besaran upah lembur biasanya ditentukan berdasarkan peraturan perusahaan, perundang-undangan, atau kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.

Jika upah lembur tidak dibayarkan, hal ini dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Terkadang pembahasan upah sudah tertulis dalam surat perjanjian kerja. Perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain (majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Upah lembur pekerja tidak tercantum dalam perjanjian kerja, namun PT Bina Artha Ventura menganut Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana terdapat pasal tentang kewajiban membayar upah lembur pekerja. Ketika suatu perusahaan tidak memenuhi kewajiban yang telah disepakati dan perikatan karena Undang-Undang, maka

---

<sup>4</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran & Terjemahnya* (Jakarta: Mushaf Al-Hilali, 2012), 244

perusahaan tersebut mengalami wanprestasi. Wanprestasi yaitu tidak dipenuhinya prestasi atau kewajiban yang telah ditetapkan terhadap pihak-pihak tertentu di dalam suatu perikatan, baik perikatan yang dilahirkan dari suatu perjanjian ataupun perikatan yang timbul karena Undang-Undang.<sup>5</sup>

Menurut hukum Islam, pekerja memiliki hak untuk menerima upah yang adil dan sesuai dengan *maqashid syariah*. Dalam Islam, pengusaha diperintahkan untuk memperlakukan pekerja dengan adil dan memberikan hak-hak mereka dengan benar. Jika lembur tidak dibayar, hal ini dapat dianggap melukai prinsip-prinsip dalam hukum Islam.<sup>6</sup>

*Maqashid syariah* terdapat tiga tingkatan yaitu pertama: *ad-dharuriyat*, ialah tingkatan tertinggi dalam *maqashid syariah*. Dalam tingkatan ini mempunyai lima unsur pokok dalam *maqashid syariah* yaitu menjaga agama (*hifdzu din*), menjaga nyawa (*hifdzu nafs*), menjaga keturunan (*hifdzu an-nasab*), menjaga akal (*hifdzu al-aql*), menjaga harta (*hifdzu mal*).<sup>7</sup> Yang kedua: *al-hajiyyat*, ialah kebutuhan untuk mencapai kemaslahatan, jika tidak dilakukan maka tidak akan membuat terbelengkalai tetapi akan mengakibatkan *masyaqqah* atau kesulitan. Yang ketiga yaitu: *al-tahsiniyyat*, kebutuhan pelengkap.<sup>8</sup>

Pekerja PT Bina Artha Ventura pernah mengalami lembur yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu pekerja lembur karena pekerja belum mencapai target yang telah ditentukan, pekerja yang sudah memenuhi target diberikan tugas

---

<sup>5</sup> Maya Melia, *Analisis Ekonomi Syariah Terhadap Gugatan Wanprestasi Akad Murabahah Di Pengadilan Agama*, Vol.13, Jurnal Hukum Ekonomi Syariah, 2021, No. 2

<sup>6</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 90

<sup>7</sup> Ika Yunia Fauzia, *Prinsip-Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid syariah* (Jakarta: Kencana, 2014), 65-66

<sup>8</sup> Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muammalah dari Klasik hingga Kontemporer* (Malang: UIN Maliki Malang Press, 2018), 50

tambahan diluar jam kerja dan pekerja diperintahkan masuk pada hari sabtu untuk mengejar target perusahaan. Dengan adanya kerja lembur seharusnya terdapat upah lembur tetapi pekerja PT Bina Artha Ventura Kediri cabang Plemahan tidak mendapat upah lembur. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti permasalahan tersebut di PT Bina Artha Ventura. PT Bina Artha Ventura adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan mikro dan usaha kecil menengah (UMKM). Perusahaan ini menyediakan berbagai produk dan layanan keuangan, seperti pinjaman usaha, pembiayaan modal kerja, dan layanan konsultasi keuangan untuk UMKM.<sup>9</sup>

PT. Bina Artha Ventura mempunyai beberapa cabang, salah satunya di kabupaten Kediri. Mengenai jumlah pekerja, jam kerja dan upah lembur di PT. Bina Artha Ventura, Muhammad Aldi mengatakan: Dalam perjanjian kerja PT. Bina Artha Ventura berisikan bahwa perusahaan ini mempunyai beberapa pekerja yang dapat menugaskan pekerja untuk bekerja diluar jam kerja yang telah ditentukan yaitu, 40 jam per minggu dan tidak termasuk istirahat maupun makan siang. Apabila diperlukan perusahaan dapat memerintahkan pekerja untuk melakukan perjalanan dinas atas nama perusahaan, dan bekerja selama waktu yang dibutuhkan. PT. Bina Artha Ventura menambahkan jam kerja atau lembur yang mana sebelumnya para pekerja bekerja 9 jam/hari menjadi 11 jam atau lebih. Setelah pekerja melakukan kerja lembur atau kerja diluar jam kerja, dari pihak perusahaan tidak memberikan upah lembur/uang saku yang sudah dijanjikan dalam perjanjian kerja.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Anggita Putri, *Hasil Wawancara*, 14 Maret 2024, 13.05 WIB

<sup>10</sup> Muhammad Aldi, *Hasil Wawancara*, 14 Maret 2024, 13.43 WIB

PT. Bina Artha Ventura memiliki beberapa pekerja yang mana para pekerja ini digaji bulanan oleh pemilik perusahaan. Besar gaji *gross* yang diberikan oleh pemilik perusahaan yaitu, sebesar Rp.2.243.423,-/bulannya. Jadi Pekerja akan menerima kompensasi tahunan *gross* Rp.29.164.499,- berupa gaji pokok bulanan dan 1 kali tunjangan Hari Raya. Gaji pokok dibayarkan setiap bulan, dibagi menjadi 13 bulan yang didalamnya termasuk Tunjangan Hari Raya, serta tunduk pada setiap pengurangan yang diwajibkan menurut Undang-Undang.<sup>11</sup>

Praktik upah mengupah di PT Bina Artha Ventura Cabang Plemahan ada yang tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya, karena dapat menimbulkan pekerja yang bekerja di PT Bina Artha Ventura merasa dirugikan dengan tidak adanya upah lembur. Dengan ini, Ibu Yuniar selaku *General Manager* mengatakan: Ketika perusahaan mengalami krisis ekonomi dan upah lembur pekerja tidak dapat dibayarkan sejak terjadinya Covid-19, selaku *General Manager* menyikapi dengan hati-hati dan bijaksana, mengingat pentingnya menjaga hubungan baik dengan pekerja sekaligus memahami kondisi perusahaan. Meskipun kondisi ekonomi yang sulit bisa menjadi alasan yang sah, kebijakan perusahaan tetap harus mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku, seperti peraturan mengenai hak-hak pekerja. Upah lembur pekerja akan diberikan ketika ekonomi perusahaan mulai stabil dan pada saat ini sedang diusahakan untuk hal itu. Dengan adanya hal ini, terdapat kesalahan karena tidak memberikan informasi lebih lanjut terkait upah lembur pekerja, sehingga pekerja banyak yang mengeluhkan hal itu.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Isvan Malik, *Hasil Wawancara*, 14 Maret 2024, 14.40 WIB

<sup>12</sup> Yuniar, *Hasil Wawancara*, 19 Desember 2024, 10.00 WIB

*Ijarah* dalam hukum Islam terbagi menjadi dua yaitu *ijarah 'ala al-manafi* dan *ijarah 'ala al-'amaal*.<sup>13</sup> Akad *ijarah 'ala al-manafi* memiliki obyek utama berupa manfaat. Seseorang bisa melakukannya dengan menyewakan rumah untuk ditempati, mobil untuk dikendarai, baju untuk dipakai, dan lain-lain. Sedangkan *Ijarah 'ala al-'amaal* menurut para ulama fiqih, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas. Contohnya yaitu buruh bangunan, buruh jahit, buruh pabrik, dan buruh sepatu.<sup>14</sup> *Ijarah 'ala al-'amaal* dilakukan dengan cara memperkerjakan seseorang dan orang (pekerja) tersebut akan mendapatkan upah.

Upah termasuk dalam *ijarah 'ala al-'amal*, karena merujuk pada perjanjian di mana seseorang memberikan jasanya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan imbalan tertentu.<sup>15</sup> Pekerja harus mendapatkan upah karena upah adalah bentuk penghargaan dan kompensasi atas waktu, tenaga, keterampilan, dan usaha yang pekerja berikan dalam melaksanakan pekerjaan. Upah juga merupakan hak dasar pekerja yang dijamin oleh hukum di banyak negara sebagai bagian dari keadilan sosial dan ekonomi. Ketika upah pekerja tidak dibayarkan, maka ada beberapa konsekuensi yang dapat terjadi, baik dari perspektif hukum Islam maupun hukum positif (negara).<sup>16</sup> Selain upah adapun upah lembur yang wajib dibayarkan kepada pekerja karena termuat dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan dan PT Bina Artha Ventura menganut Undang-Undang Ketenagakerjaan.

---

<sup>13</sup> Syafii Jafri, *Fiqh Muamalah* (Pekanbaru: Suska Press, 2008), 164

<sup>14</sup> Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 99

<sup>15</sup> Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2008), 231

<sup>16</sup> Astri Wijayanti, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 87

Peneliti menemukan permasalahan di PT Bina Artha Ventura Cabang Plemahan, bahwa PT tersebut tidak memenuhi kewajibannya yaitu tidak membayarkan upah lembur pekerja. PT Bina Artha Ventura Cabang Plemahan melukai hak-hak pekerja. Oleh karena itu peneliti memilih PT. Bina Artha Ventura sebagai objek penelitian upah kerja lembur pekerja karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan mikro dan memiliki reputasi yang baik dalam industri tersebut. Beberapa alasan peneliti memilih PT Bina Artha Ventura dalam penelitian upah kerja lembur pekerja yaitu: PT Bina Artha Ventura merupakan perusahaan yang memiliki skala usaha yang cukup besar dan memiliki banyak karyawan. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan dapat memberikan gambaran kebijakan upah kerja lembur yang diterapkan atau tidak di perusahaan dengan skala usaha yang signifikan. Hal ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana perusahaan tersebut memperlakukan karyawannya dalam hal kerja lembur.

Peneliti akan menggunakan tinjauan *maqashid syariah* dalam penelitian terkait upah lembur yang tidak dibayarkan memiliki dasar yang kuat, karena *maqashid syariah* bertujuan untuk melindungi dan memelihara kepentingan manusia, khususnya dalam aspek keadilan dan kesejahteraan. *Maqashid Syariah* adalah prinsip dasar yang berfokus pada tujuan dan maksud dari hukum Islam, yang salah satunya adalah mewujudkan kesejahteraan umat manusia melalui perlindungan terhadap hak-hak mereka, termasuk hak pekerja. *Maqashid syariah* menekankan pentingnya keadilan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam hal upah kerja lembur.



Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik meneliti permasalahan yang berkaitan dengan “**Analisis *Maqashid syariah* Terhadap Wanprestasi Upah Lembur Pekerja Di PT. Bina Artha Ventura Kediri Cabang Plemahan**”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apa Faktor Penyebab Upah Lembur Pekerja Di PT. Bina Artha Ventura Kediri Tidak Dibayarkan?
2. Bagaimana Analisis *Maqashid Syariah* Terhadap Wanprestasi Upah Lembur Pekerja Di PT. Bina Artha Ventura Kediri ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Penyebab Upah Lembur Pekerja Di PT. Bina Artha Ventura Kediri Tidak Dibayarkan
2. Untuk Menganalisis *Maqashid Syariah* Terhadap Wanprestasi Upah Lembur Pekerja Di PT. Bina Artha Ventura Kediri

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan untuk mengetahui *maqashid syariah* terhadap pelaksanaan perjanjian upah lembur pekerja maka akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dari hasil penelitian ini, diharapkan menambah wawasan keilmuan mengenai *maqashid syariah* terhadap wanprestasi perjanjian upah lembur pekerja di PT. Bina Artha Ventura.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini, penulis mengharapkan dapat meningkatkan kemampuannya untuk melakukan sebuah penelitian ilmiah dan dapat menambah wawasan.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai bahan tambahan untuk menambah literatur mengenai analisis *maqashid syariah* terhadap wanprestasi perjanjian upah lembur pekerja di PT. Bina Artha Ventura dan dapat dijadikan telaah pada penelitian selanjutnya.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan penelitian selanjutnya dalam hal analisis *maqashid syariah* terhadap wanprestasi perjanjian upah lembur pekerja di PT. Bina Artha Ventura.

## E. Telaah Pustaka

1. Skripsi yang ditulis oleh Tisya Syarif pada tahun 2023 berjudul Tinjauan Hukum Ekonomi *Syariah* Terhadap Pembayaran Upah Lembur Di Toko Andayani Kota Palopo.<sup>17</sup>

Penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan di Toko Andayani Kota Palopo tidak diberi upah lembur, tetapi mereka bekerja melebihi jam kerja normal, tetapi alasan pemilik toko masih memperkerjakan karyawan melebihi jam normal karena kondisi toko yang masih ramai pembeli. Terkait upah lembur, pemilik toko mengatakan bahwa ia telah memberikan upah lembur kepada karyawan yaitu, berupa sistem kerja lembur libur atau

---

<sup>17</sup> Tisya Syarif, *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur Di Toko Andayani Kota Palopo*, Skripsi (Palopo: IAIN Palopo, 2023)

istirahat bagi karyawan yang ingin masuk di luar waktu kerja atau hari libur. Dalam tinjauan hukum ekonomi *syariah* hal tersebut termasuk jahalah atau ketidakpastian, karena karyawan tidak akan mendapatkan upah lembur kerja jika tidak masuk bekerja di waktu libur atau istirahat yang sudah ditentukan, walaupun karyawan tersebut bekerja melebihi jam kerja.

Perbedaannya terletak pada penelitian terdahulu hanya berfokus pada tinjauan hukum ekonomi *syariah*, sedangkan penelitian sekarang terdapat perbedaan variabel yang akan lebih mendalami terhadap kemaslahatan upah pekerja diluar jam kerja menurut *maqashid syariah*. Persamaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama membahas terkait upah lembur terhadap pekerja.

2. Skripsi yang ditulis oleh Lilis Fitrisopa Nurseha pada tahun 2022 berjudul Tinjauan *Fiqh* Muamalah Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Bangunan Harian Di Desa Kepenuhan Baru Kecamatan Kepenuhan<sup>18</sup>

Praktik sistem pengupahan buruh bangunan di Desa Kepenuhan Baru telah memenuhi rukun, tetapi belum memenuhi syarat dimana praktik pengupahan tidak sesuai dengan ketentuan syarat *ijarah* dalam konsep hukum Islam. Karena upah yang diberikan menggunakan sistem kerja lembur yang upahnya masih di bawah pasaran dan upah yang diberikan tidak sepadan dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. Maka tidak dapat memenuhi prinsip upah-mengupah, yaitu upah prinsip keadilan dan

---

<sup>18</sup> Lilis Fitrisopa Nurseha, *Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Bangunan Harian Di Desa Kepenuhan Baru Kecamatan Kepenuhan*, Skripsi (UIN Sultan Syarif Kasim: Riau, 2022)

kelayakan yang sebagai tolak ukur untuk tidak berlaku sewenang-wenang atau tidak adil dalam memberikan upah yang layak bagi pekerja buruh.

Perbedaannya terletak pada, jika penelitian terdahulu hanya berfokus pada tinjauan *fiqh* muamalah, sedangkan penelitian sekarang menggunakan tinjauan *maqashid syariah* dan upah lembur tidak dibayarkan. Persamaan dari peneliti dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama membahas terkait upah lembur pekerja.

3. Skripsi yang ditulis oleh Abdi Taat Maulana Dwi Siswanto pada 2022 yang berjudul Tinjauan Hukum Ekonomi *Syariah* Tentang Besaran Upah Tambahan Dalam Perbaikan *Smartphone* (Studi Di Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu)<sup>19</sup>

Dalam penentuan besaran upah untuk para teknisi, mereka memperoleh upah tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka alami dan tambahan waktu lembur yang dibayar tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan seperti nominal upah yang tidak menentu, sedangkan di 1113 *Home Cell* dihitung perunit untuk upah dan gaji pokok sebesar Rp.300.000 perbulannya akan tetapi waktu lembur tidak dibayar sepenuhnya. Upah teknisi di 1113 *Home Cell* sudah sesuai dengan rukun dan syarat upah, akan tetapi upah tambahan seringkali menjadi permasalahan bagi para teknisi karna dianggap tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

---

<sup>19</sup> Abdi Taat Maulana Dwi Siswanto, *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Besaran Upah Tambahan Dalam Perbaikan Smartphone (Studi Di Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu)*, Skripsi (Bengkulu: UIN Bengkulu, 2022)

Perbedaannya jika penelitian terdahulu lebih lebih fokus pada tinjauan hukum ekonomi *syariah* dan upah tambahan saat lembur dibayar tidak sesuai pekerjaan yang pekerja kerjakan, sedangkan penelitian sekarang akan lebih fokus pada tinjauan *maqashid syariah* dan upah lembur tidak dibayarkan. Persamaan yaitu sama-sama membahas mengenai upah lembur pekerja.

4. Skripsi yang ditulis oleh Muhamad Taufik tahun 2023 berjudul Tinjauan *Fiqh* Muamalah Tentang Sistem Pengupahan Buruh Jahit Konveksi (Studi Di Desa Babalan Lor Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan)<sup>20</sup>

Praktik sistem pengupahan buruh jahit konveksi di Desa Babalan Lor Kecamatan bojong Kabupaten Pekalongan, sesuai dengan *fiqh* muamalah karena, Konsep upah dalam *fiqh* muamalah menekankan pada sisi akad atau kontrak kerja yang harus disepakati oleh kedua belah pihak. Namun masih ada beberapa sisi yang belum sesuai seperti kurangnya komunikasi yang menyebabkan ketidaknyamanan antara pihak buruh dan pemilik konveksi, seperti penundaan pembayaran upah dan pengambilan upah sebelum melakukan pekerjaan yang sering disebut bon.

Perbedaannya terletak pada, jika penelitian terdahulu hanya berfokus pada tinjauan *fiqh* muamalah dan adanya penundaan pembayaran upah, sedangkan penelitian sekarang menggunakan tinjauan *maqashid*

---

<sup>20</sup> Muhamad Taufik, *Tinjauan Fikih Muamalah Tentang Sistem Pengupahan Buruh Jahit Konveksi (Studi Di Desa Babalan Lor Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan)*, Skripsi (UIN Abdurrahman Wahid: Pekalongan, 2023)

*syariah* dan upah lembur tidak dibayarkan. Persamaan dari peneliti dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama membahas terkait upah pekerja.

5. Skripsi yang ditulis oleh Inayah Indar Parawansa pada tahun 2023 berjudul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan (Studi kasus di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang).<sup>21</sup>

Di rumah makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang, dimana di dalam sistem pengupahannya tidak ada perjanjian kerja yang dijelaskan dengan detail yaitu karyawan yang bekerja pada rumah makan Godong Gedang tersebut tidak menerima upah penuh dikarenakan adanya pemotongan upah oleh pemilik rumah makan tanpa diberitahukan pada saat awal perjanjian. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan syarat dan rukun akad *ijarah* yaitu kemanfaatan tidak jelas dan menyebabkan perselisihan serta tentang *sighat* (lafaz yang jelas) yang tidak dijelaskan pada awal perjanjian tentang adanya pemotongan upah.

Perbedaannya terletak pada, jika penelitian terdahulu hanya berfokus pada tinjauan hukum Islam dan adanya pemotongan upah sedangkan penelitian sekarang menggunakan tinjauan *maqashid syariah*. Persamaan dari peneliti dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama membahas terkait upah pekerja.

---

<sup>21</sup> Inayah Indar Parawansa, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan (Studi kasus di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang)* Skripsi, (Semarang: UIN Walisongo, 2023)