

ABSTRAK

Dewasa ini, manusia melakukan berbagai pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam lingkup pekerjaan sudah ditentukan secara jelas di awal kontrak kerja antara perusahaan dan tenaga kerja termasuk mengenai pengupahan. Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia. Penghidupan yang layak ini kemudian diaplikasikan oleh pemerintah dengan cara menetapkan Upah Minimum Kota/Kabupaten. Pasal 93 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Sehingga tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan diluar jam kerjanya juga berhak mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup. Salah satu perusahaan di Sidoarjo, yaitu PT. Romi Violeta terdapat adanya tenaga kerja yang melakukan pekerjaan lembur dan tidak mendapatkan upah lembur. Penelitian ini membahas mengenai bagaimana penerapan pengupahan tenaga kerja dan kesesuaiannya dengan perspektif Fikih Muamalah dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Romi Violeta.

Penelitian yang digunakan termasuk dalam jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh peneliti dengan melakukan observasi dan wawancara secara langsung di PT. Romi Violeta, sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal dan artikel yang berhubungan dengan objek penelitian.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan pengupahan tenaga kerja di PT. Romi Violeta sudah sesuai menurut Fikih Muamalah dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penerapan pengupahan tenaga kerja di PT. Romi Violeta telah memenuhi rukun dan syarat dari akad ijarah dan acuan mengenai pengupahan dan upah minimal yang diberikan tenaga kerja sudah di atas UMK di Sidoarjo. Meskipun adanya tenaga kerja lembur yang tidak mendapatkan upah lembur dan pernah terjadi keterlambatan dalam pengupahan, mengenai hal ini sudah ada ketentuan yang mengatur dan sudah disepakati diperjanjian kerja.

Kata Kunci: Pengupahan, Fikih Muamalah, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

Nowdays, people do many jobs to fulfill their basic needs. In the contract between the company and the workforce, it explaining the scope of work, the jobdesc and the wages. Article 88 section 1 Law No. 13 of 2003 on Employment states that, every labor has the right to earn income that meets a decent living for humans. This decent living is then applied by the government by setting the City/Regency Minimum Wage. Article 93 section 1 Law No. 13 of 2003 on Employment states that wages can be not paid if workers do not do their work. So that workers who have done work outside of work hours are also entitled to get a decent wage to meet the necessities of life. One company in Sidoarjo, namely PT. Romi Violeta, there are workers who work overtime and do not get overtime pay. This study discusses how the application of wage labor and it's compliance with the perspective of *Fiqh* Muamalah and Law No. 13 of 2003 on Employment at PT. Romi Violeta.

The research is a qualitative research using field research methods that are descriptive. The data sources used in this study are primary and secondary data sources. Primary data sources obtained by researchers by observing and interviewing directly at PT. Romi Violeta, while secondary data sources obtained from books, journals and articles related to the object of research.

The results of this study concluded that the application of wage labor in PT. Romi Violeta is in accordance with the *Fiqh* Muamalah and Law No. 13 of 2003 on Employment. Implementation of wage labor at PT. Romi Violeta has fulfilled the pillars and conditions of the *ijarah* agreement and references regarding wages and minimum wages provided by workers are above Standardt Minimum Wages in Sidoarjo. Although some workers who do overtime jobs does not get overtime pay and sometimes the wages are delayed, this case is acceptable and have been agreed upon in the work agreement.

Keywords: Wages, *Fiqh* Muamalah, Law No. 13 of 2003 on Employment.