

## TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PEMBAGIAN UPAH TENAGA KERJA PADA CV. MUARA KITA DI KOTA MAKASSAR

Muhammad Yaasiin Raya<sup>1</sup>, Achmad Fathurrahman<sup>2</sup>,  
Ashabul Kahpi<sup>3</sup>, Ismail Hannan<sup>4</sup>

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar<sup>1,2,3,4</sup>

Email : yasin.raya@uin-alauddin.ac.id<sup>1</sup>, ahmadfathur161199@gmail.com<sup>2</sup>

### Abstrak

Islam adalah sistem kehidupan universal yang mengatur semua aspek kehidupan manusia termasuk akidah, ibadah, akhlak dan muamalah. Dalam muamalah prinsip tolong-menolong dapat mencakup berbagai hal salah satunya ialah kerja sama antar manusia. Dalam sebuah kerja sama juga harus ada yang namanya toleransi antar sesama, salah satunya pada penggantian jumlah upah pekerja. Pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Upah Tenaga Kerja Pada CV. Muara Kita di Kota Makassar, yang dibagi menjadi: 1) Bagaimana sistem pembagian upah tenaga kerja pada CV. Muara Kita; 2) Bagaimana ketentuan hukum Islam terhadap sistem pembagian upah tenaga kerja pada CV. Muara Kita. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif lapangan (field research). Proses pengumpulan data dilakukan melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Sistem penetapan upah yang ditetapkan oleh perusahaan CV. Muara Kita kepada pekerja dibagi menjadi 2, yaitu sistem pembayaran upah bulanan yang diberikan kepada Manajer Marketing, Finance Manajer, Purchasing, administrasi, dan pegawai tetap. Dan Menurut hukum Islam tentang aplikasi pemberian upah pada tenaga kerja di CV. Muara Kita, telah sesuai dengan ketentuan hukum Islam dari segi keadilan dalam pemberian upah. Di dalam perjanjian awal (akad) seharusnya dijelaskan secara mendetail mengenai penentuan jumlah upah dan ketetapan waktu pemberian upah. Hendaknya perusahaan tersebut dapat mengembangkan usaha agar ketetapan upah untuk pekerja tetap dan tidak tetap dapat sesuai dengan ketentuan hukum Islam dan ketentuan upah yang berlaku pada suatu wilayah.

**Kata Kunci : Hukum Islam, Upah, Tenaga Kerja.**

### Abstract

*Islam is a universal life system that regulates all aspects of human life including faith, worship, morals and muamalah. In muamalah the principle of mutual help can cover a variety of things, one of which is cooperation between humans. In a cooperation there must also be tolerance between people, one of which is the replacement of the amount of workers' wages. The main problem that will be studied in this study is how the Islamic Economic Review of Labor Wages at CV. Muara Kita in Makassar City, which is divided into: 1) What is the wage distribution system for CV. Our Estuary; 2) What are the provisions of Islamic law regarding the wage distribution system. workforce at CV. Our Estuary. The type of*

*research that will be used is descriptive qualitative field research. The process of collecting data is done through observation, interviews, and documentation. Based on the results of the research conducted, it shows that the wage setting system set by the company CV. Muara Kita to workers is divided into 2, namely the monthly wage payment system given to Marketing Managers, Finance Managers, Purchasing, administration, and permanent employees. And according to Islamic law regarding the application of wages to workers in CV. Muara Kita, has complied with the provisions of Islamic law in terms of fairness in the provision of wages. In the initial agreement (akad) it should be explained in detail regarding the determination of the amount of wages and the stipulation of the time for giving wages. The company should be able to develop a business so that the determination of wages for permanent and non-permanent workers can comply with the provisions of Islamic law and the wage provisions that apply in an area.*

**Keywords: Islamic Law, Wages, Labor.**

## **A. PENDAHULUAN**

Islam adalah agama yang sempurna, yang dijamin keutuhannya oleh Allah SWT. Umat Islam memiliki dua tanggung jawab kepada Allah dalam kehidupannya di dunia. Tanggung Jawab kepada Allah swt (*hablun minallah*) dan tanggung jawab kepada orang lain (*hablumminannas*).<sup>1</sup> Kebutuhan manusia yang senantiasa bergaul dengan manusia lainnya, selain untuk memenuhi kebutuhan hidup yang tidak akan bisa dipenuhi sendiri, seperti makanan, minuman dan pakaian, juga dalam rangka mengembangkan potenssi-potensi dasar yang sudah dibawa sejak lahir.<sup>2</sup> Salah satunya dengan ber-Muamalah.

Salah satu bentuk Muamalah adalah kontrak kerja atau perjanjian kerja bersama antara orang-orang sebagai penyedia jasa atau tenaga jasa di satu pihak, yang kemudian dapat disebut pekerja, dan di pihak lain sebagai pemberi kerja.<sup>3</sup> Dalam muamalah prinsip tolong-menolong dapat mencakup berbagai hal salah satunya ialah kerjasama antar manusia, dalam jual beli, hubungan antara seseorang dengan orang lain menimbulkan hubungan hukum, dimana hubungan hukum itu mempunyai kriteria masing-masing dan akan menimbulkan perjanjian-perjanjian diantara mereka.<sup>4</sup> Dalam bermuamalah seseorang harus menjunjung tinggi prinsip ukhuwah, yang berarti bahwa kita harus menjunjung tinggi nilai kebersamaan dalam memperoleh manfaat sehingga keuntungan tidak diperoleh diatas kerugian orang lain. Prinsip ini tentunya dijalankan atas dasar saling mengenal, saling memahami, saling menolong, serta saling menjamin.<sup>5</sup>

Sangatlah penting untuk menentukan upah pekerja menurut kemudahan atau kesulitan pekerjaan yang diberikan kepada pekerja. Pekerja tersebut merupakan

---

<sup>1</sup>Mahmud Abu Saud, *Garis-garis Besar Ekonomi Islam* (Jakarta: Gema Insani Press), h. 7

<sup>2</sup> Hadi Daeng Mapuna, "Hukum dan peradilan Dalam Masyarakat Muslim Periode Awal", *Jurnal Al-Qadau* Vol. 2 No. 1 (2015): h. 95

<sup>3</sup>Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), h. 3.

<sup>4</sup> Erlina, "Analisis Yuridis Pembatalan Perjanjian Jual Beli Hak Atas Tanah", *El-Iqtishady* 1, No.1, (Juni 2019), h. 111

<sup>5</sup> Andi Intan Cahyani, dkk, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelayanan Jasa Dan Penerapan Akad Pada BNI Syariah Makassar", *Istishaduna* Vol. 2 No. 1 (2020): h. 27.

mereka yang melakukan pekerjaan yang telah diberikan dan berhak atas upah sebagai hak atas terpenuhinya tugas yang mereka kerjakan.<sup>6</sup> Menurut Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No: 09/DSN- MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan *Ijarah*, bahwa *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah (*ujroh*), tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.<sup>7</sup>

Dalam Q.S Al-Baqarah/2:233 :

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Terjemahnya:

“Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.<sup>8</sup>

Dalam Tafsir Al- Maraghiy makna dari ayat “*fain arda'na lakum fathuhunna ujurahunna*” adalah jika mereka menyusui anak- anakmu sedang mereka dalam keadaan di *talaaq ba'in* karena sudah habis masa iddahnya, maka mereka boleh menyusui anak-anak dan boleh menolaknya. Jika mereka menyusui anak, maka mereka mendapatkan upah yang sepadan, dan mereka sepakat untuk itu dengan bapak atau walinya dari anak- anak.<sup>9</sup>

Pemberian upah ini tentunya akan dibebankan dan menjadi kewajiban bagi pihak badan usaha yang mempekerjakan para tenaga kerja mereka. Bentuk-bentuk badan usaha (business organization) yang dapat kita jumpai di Indonesia sekarang ini demikian beragam jumlahnya, seperti PT, CV, UD, Fa, dll.<sup>10</sup> Ketentuan Pasal 19 sampai dengan Pasal 21 KUHD yang mengatur tentang Firma jika dikaji lebih jauh, jelaslah bahwa CV adalah Firma dengan bentuk khusus.<sup>11</sup>

Seperti halnya pada CV. Muara Kita yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang barang dan jasa berupa alat tulis kantor, makan dan minum, dan bidang percetakan di Kota Makassar juga bergerak di bidang event organizer. Di perusahaan tersebut memiliki kurang lebih 15 Orang karyawan biasa yang terbagi dari beberapa bidang. Dengan arti lain, bahwa CV. Muara Kita memiliki tanggung jawab untuk mmeberikan upah yang adil kepada seluruh tenaga kerja yang mereka pekerjakan di perusahaannya. Dan seperti yang telah diterapkan oleh CV. Muara Kita, penentuan upah yang dilakukan dibagi menjadi 2 metode sesuai dengan aturan yang perusahaan telah tetapkan.

---

<sup>6</sup>Maimun. “*Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*”, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita 2014). h.13

<sup>7</sup>*Himpunan Fatwa Keuangan Syariah; Dewan Syariah Nasional* (Erlangga, 2014), h. 91.

<sup>8</sup>Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Cet. I; Bandung: Syamil Qur'an, 2012) h. 37

<sup>9</sup>Al-Maraghiy, *Tafsir Al- Maraghi* juz 2, Terjemahan Anshor Umar. (Semarang : Toha, 1989), h. 247

<sup>10</sup> I.G. Rai Widjaya, *Hukum Perusahaan (Undang-Undang dan Peraturan Pelaksana Undang-Undang di Bidang Usaha)*, Kesain Blanc, Bekasi Indonesia, 2005, h. 12

<sup>11</sup> Soekardono, “*Hukum Dagang Indonesia*”, (Cet. I No. 2; Jakarta Rajawali Pers: 1999), h. 102.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang dilakukan dengan turun langsung ke lapangan (*field Research*), dimana peneliti melakukan observasi dan melakukan riset di lokasi penelitian dengan mengamati fenomena-fenomena sosial yang ada ditengah masyarakat yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang dibahas. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan yuridis, pendekatan empiris, dan pendekatan syariat. Data yang diperoleh berasal dari masyarakat di Desa Bila Riase, Kecamatan Pitu Riase, Kabupaten Sidenreng Rappang, melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian hasil penelitian yang diperoleh akan di kelola dan di analisis.

## C. HASIL PENELITIAN

### 1. Sistem Pembagian Upah Terhadap Tenaga Kerja Pada CV. Muara Kita Di Kota Makassar

CV. Muara Kita adalah salah satu lembaga yang konsen bergerak dalam bidang jasa event organizer, team outbond, dan pelatihan lainnya, juga bergerak sebagai perpanjangan tangan dari para donatur untuk membantu para dhuafa yatim piatu dan mereka yang kurang beruntung dalam segi ekonomi. CV. Muara Kita dalam kegiatan perusahaan memiliki beberapa produk dan jasa yang ditawarkan untuk *Client*, yaitu *Event and Wedding Organizer*, Industri Percetakan, Jasa Laundry, dan Alat Tulis Kantor.

Sebuah perusahaan pasti sangatlah dibutuhkan tenaga kerja. Dalam hal ini jumlah tenaga kerja yang menjadi sebagai tenaga kerja tetap pada perusahaan CV. Muara Kita sebanyak 15 orang dari beberapa bidang pekerjaan, seperti usaha jasa berupa laundry, industri percetakan, penjualan alat tulis kantor, dan jasa *event* dan *wedding organizer*. Bagi pekerja tidak tetap memiliki kesamaan dengan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor lain, dikarenakan perusahaan ini tidak setiap harinya atau setiap waktu memiliki penawaran pekerjaan yang bergerak di bidang *event* dan *wedding organizer*.<sup>12</sup> CV. Muara Kita dalam hal ini yang bergerak di bidang jasa yaitu bidang *event organizer*, *event wedding organizer* tidak memiliki kesepakatan kontrak kerja bersama antara pekerja dan pihak perusahaan. Karena hanya langsung dipanggil bekerja dan melaksanakan sesuai dengan arahan yang diberikan oleh perusahaan. Ketika telah menuntaskan pekerjaannya, pihak perusahaan langsung memberikan upahnya tanpa ada kontrak kerja yang terbangun sebelum pekerja ini melakukan pekerjaannya.<sup>13</sup>

Pada CV. Muara Kita, ada beberapa sistem gaji yang diberikan kepada karyawan, sistem gaji tersebut adalah sistem gaji bulanan, sistem gaji harian, sistem gaji borongan atau pre-order. Selain sistem gaji tersebut, juga memberikan tambahan kepada karyawan apabila pekerjaannya baik atau karyawan harus bekerja lembur. Berikut ini adalah sistem upah pada CV. Muara Kita.

#### a) Sistem Upah Bulanan

---

<sup>12</sup>Khairunnisa Kasmar (27 tahun), Finance Manager, *Wawancara*, Makassar 12 Juni 2023

<sup>13</sup> Achmad Rahman (27 tahun), Pegawai, *Wawancara*, Makassar 11 Juni 2023

Mengenai upah bulanan, dalam peraturan perundang-undangan diatur bahwa upah bulanan terendah ditetapkan berdasarkan upah minimum yaitu upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap.<sup>14</sup>

Upah bulanan hanya diberikan kepada beberapa pekerja tetap. Upah bulanan yang diterima hanya lah karyawan tetap saja seperti karyawan di bagian percetakan, karyawan toko alat tulis kantor, dan karyawan pada bagian jasa laundry. Tetapi untuk pekerjaan di bidang *event* dan *wedding organizer*, tidak masuk dalam upah bulanan. dalam hal ini yang mengerjakan *event* dan *wedding organizer* bukanlah karyawan tetap melainkan karyawan tidak tetap. Upah yang diperoleh pada karyawan berbeda sesuai dengan tingkat jabatan dalam perusahaan. Manager marketing dan finance manager memperoleh upah sebesar Rp. 2.000.000,- setiap bulan. Puschasing dan admin memperoleh upah yang sama sebesar Rp. 1.600.000,- setiap bulan. Sedangkan karyawan biasa memperoleh upah sebesar Rp. 1.200.000,- setiap bulan.<sup>15</sup>

#### **b) Sistem Upah Pekerja Harian**

Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah- ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.<sup>16</sup> Pada prinsipnya, upah ditetapkan berdasarkan:

- a. Satuan waktunya, meliputi Per-Jam, Harian, atau Bulanan.
- b. Satuan Hasil.<sup>17</sup>

Sistem upah harian adalah sistem yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja dengan waktu per hari atau 8 jam kerja dalam satu hari. Perusahaan CV. Muara Kita memberikan upah bagi karyawan tidak tetap apabila adanya penawaran *event organizer* maupun *wedding organizer*.<sup>18</sup> Upah harian ini juga tidak menentu dari besaran yang diterima oleh karyawan tidak tetap, dikarenakan dilihat dari skala besar penawaran event yang dilaksanakan dari perusahaan. Tetapi biasanya yang diterima di setiap *event- event* yang dilaksanakan selama ini upah yang didapatkan bagi pekerja atau karyawan tidak tetap terkadang minimal nominal yang didapatkannya sebesar Rp. 100.000,- per orang tanpa menghitung jam kerja bagi pekerja tidak tetap. Pemberian upah akan diberikan setelah kegiatan *event* dilaksanakan.<sup>19</sup>

Dalam hal membayarkan upah, baik secara harian, mingguan, ataupun bulanan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Setiap pekerja berhak dapat upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
2. Upah wajib dibayarkan sesuai dengan kesepakatan.

---

<sup>14</sup>Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 23 ayat 1 tentang Pengupahan

<sup>15</sup> Abdurrahman lau (37 tahun), Direktur utama, *Wawancara*, Makassar 12 Juni 2023

<sup>16</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-06/MEN/1985 pasal 1.(a) Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas

<sup>17</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

<sup>18</sup> Rahmawati (34 tahun), Manager Marketing, *wawancara*, Makassar 12 Juni 2023

<sup>19</sup>Khairunnisa Kasmar (27 tahun), Finance Manager, *Wawancara*, Makassar 12 Juni 2023

3. Upah yang ditetapkan sesuai kesepakatan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan dalam peraturan perundang-undangan. Jika lebih rendah, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan upah dibayarkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
5. Upah tidak boleh terlambat dibayarkan.<sup>20</sup>

## 2. Ketentuan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembagian Upah Tenaga Kerja Pada CV. Muara Kita di Kota Makassar

Dalam *ijarah* upah mengupah terdapat imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh seorang pekerja yaitu ujah atau upah. Seperti yang telah dijelaskan dalam Q.S An-Nahl/ 16: 90 yang berbunyi:

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

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.”<sup>21</sup>

Sebagaimana ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bertindak adil dan melakukan kebajikan. Juga, kita harus menghindari segala bentuk keprihatinan atau perlakuan tidak adil terhadap sesama dalam bertransaksi, karena hal itu dapat menyebabkan perpecahan dan ketidakpuasan salah satu pihak yang merasa dirugikan. Dalam hal pemberian upah kepada buruh atau pekerja pada suatu perusahaan harus terdapat unsur keadilan antara pihak pemberi pekerja dan pekerja atau buru saling ridho.

Dalam perjanjian kerja di CV. Muara Kita tidak ada perjanjian secara tertulis antara pemilik perusahaan dengan pekerja atau pegawainya, begitupun pada penetapan upahnya. Tetapi mereka menerapkan perjanjian secara lisan. Sedangkan dalam ayat diatas menerangkan pentingnya dalam perjanjian untuk dibuat secara tertulis agar lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian agar tidak menimbulkan kecurangan yang bisa mengakibatkan kerugian salah satu pihak, pada QS. Al-Baqarah/2: 282, Allah swt. berfirman :

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ﴾

Terjemahnya:

“Wahai orang-orang yang beriman, apabila kamu berutang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu mencatatnya. Hendaklah seorang pencatat di antara kamu menuliskannya dengan benar.”<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang “Cipta Kerja”

<sup>21</sup> Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Cet. I; Bandung: Syamil Qur'an, 2012), h. 277

<sup>22</sup> Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Cet. I; Bandung: Syamil Qur'an, 2012), h. 48

Mengenai prosedur pelaksanaan pengupahan pekerja tetap, terkait manajemen CV. Muara Kita dalam pemberian upah dilakukan sesuai kesepakatan perusahaan dengan pekerjanya terhadap besarnya upah yang diberikan dari perusahaan telah sesuai dengan nilai upah yang disepakati, tetapi tidak ada ketetapan waktu pemberian upah di setiap bulannya. Jadi, yang hanya disepakati dalam hal ketetapan besaran upah yang di dapatkan oleh pekerja tetap dengan waktu yang tidak menentu di setiap bulannya. Bagi pekerja tidak tetap yang hanya dipekerjakan ketika ada kegiatan pekerjaan *event*, upah yang didapatkan tidak menentu. Dikarenakan perlu dilihat dari skala besar event yang dilaksanakan oleh perusahaan. Persoalan pemberian upah bagi pekerja tidak tetap untuk jangka waktu pemberian upah akan diberikan setelah pekerjaan *event* dilaksanakan.

CV. Muara Kita menetapkan upah kepada pekerja tetap dengan upah bulanan sebesar Rp. 2.000.000,- dengan estimasi waktu kerja 8 jam per hari atau 40 jam per minggu. Aturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku di kota Makassar dalam pemenuhan upah kerja berdasarkan Undang- undang yang ditetapkan oleh pemerintah yang mengacu pada peraturan Menteri ketenagakerjaan (Permenaker) no. 18 tahun 2022 tentang penetapan upah minimum tahun 2023.

Akan tetapi pekerja tetap nya tidak mempermasalahkan upah yang diberikan dari perusahaan. Dikarenakan pihak perusahaan juga mengaku ketika diberikan upah yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di suatu daerah, tidak akan mencukupi untuk memberikan upah kepada seluruh pekerja tetap di perusahaan.

## **D. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Sistem penetapan upah yang ditetapkan oleh perusahaan CV. Muara Kita kepada pekerja dibagi menjadi 2, yaitu sistem pembayaran upah bulanan yang diberikan kepada, Manager Marketing, Finance Manager, Purchasing, administrasi, dan pegawai tetap, dan sistem pembayaran upah harian diberikan kepada pegawai tidak tetap setelah melaksanakan kegiatan *event* atau proyek harian yang telah dilaksanakan oleh perusahaan. Sedangkan dari segi hukum Islam tentang aplikasi pemberian upah pada tenaga kerja di CV. Muara Kita, telah sesuai dengan ketentuan hukum Islam dari segi keadilan dalam pemberian upah kepada pegawai tetapnya dilihat dari aspek besarnya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Tetapi dari aspek waktu pemberian upah kepada tenaga kerja baik pegawai tetap maupun tidak tetap tidak sesuai dengan ketentuan hukum Islam.

### **2. Implikasi**

Di dalam perjanjian awal (akad) seharusnya dijelaskan secara mendetail mengenai penentuan jumlah upah dan ketetapan waktu pemberian upah. Karena pada dasarnya pekerja juga berhak untuk mengetahui dan melakukan tawar-menawar mengenai besarnya upah yang akan diterima. Serta hendaknya perusahaan tersebut dapat mengembangkan usahanya agar ketetapan upah untuk pekerja tetap dan tidak tetap dapat sesuai dengan ketentuan hukum Islam dan ketentuan upah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU**

- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001.
- Mahmud Abu Saud,. *Garis-garis Besar Ekonomi Islam* Jakarta: Gema Insani Press, 1996.
- MUI, *Himpunan Fatwa Keuangan Syariah; Dewan Syariah Nasional* Erlangga, 2014
- Maimun, “*Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Jakarta: PT. Pradnya Paramita 2014).
- Al-Maraghiy, *Tafsir Al- Maraghi* juz 2, Terjemahan Anshor Umar. (Semarang : Toha, 1989),
- I.G. Rai Widjaya, *Hukum Perusahaan (Undang-Undang dan Peraturan Pelaksana Undang-Undang di Bidang Usaha)*, Kesain Blanc, Bekasi Indonesia, 2005
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur’an Dan Terjemahannya* (Cet. I; Bandung: Syamil Qur’an, 2012)

### **JURNAL**

- Andi Intan Cahyani, dkk, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelayanan Jasa Dan Penerapan Akad Pada BNI Syariah Makassar”, *Istishaduna* Vol. 2 No. 1 (2020)
- Erlina, “Analisis Yuridis Pembatalan Perjanjian Jual Beli Hak Atas Tanah”, *El-Iqtiishady* 1, No.1, (Juni 2019)
- Hadi Daeng Mapuna, “Hukum dan peradilan Dalam Masyarakat Muslim Periode Awal”, *Jurnal Al-Qadau* Vol. 2 No. 1 (2015): h. 95
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang “Cipta Kerja”
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-06/MEN/1985 pasal 1. (a) Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 23 ayat 1 tentang Pengupahan

### **WAWANCARA**

- Rahmawati (34 tahun), Manager Marketing, wawancara, Makassar 12 Juni 2023
- Khairunnisakh (27 tahun), Finance Manager, *Wawancara*, Makassar 12 Juni 2023
- Abdurrahman lau (37 tahun), Direktur utama, *Wawancara*, Makassar 12 Juni 2023
- Achmad Rahman (27 tahun), Pegawai, *Wawancara*, Makassar 11 Juni 2023