

Analisis Pengupahan terhadap Sistem Upah Kerja Borongan Buruh Bangunan Berdasarkan Fatwa DSN MUI Nomor 09/DSN-MUI/VI/2000 dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

Nur Alvi Maulidi Hidayah*, Asep Ramdan Hidayat, Ira Siti Rohmah Maulida

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*maulidialvii@gmail.com, irasitirohmahmaulida@gmail.com, ao_hidayat@gmail.com

Abstract. Researchers analyzed wage practices carried out by PT. Raytama Bintang Arbani where the company is one of the companies in the construction sector that uses the services of workers/laborers who work according to what the company expects. The rampant remuneration is arbitrary because it is caused by the ignorance of both parties about the wage system. Researchers use the theories of wages that exist in the Fatwa regarding ijarah, and Government Regulations regarding wages. The purpose of this study is to find out and explain the practice of giving wages to construction workers at PT. Raytama Bintang Arbani. Second, to find out and explain the analysis of Islamic law on the practice of wages for construction workers. The researcher analyzed using Fatwa No. 09 of 2000 concerning ijarah contracts and also Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages. The method used in this research is qualitative research, a type of research that describes systematically what is happening in the field. The data collection techniques used in this study are observation, interviews, and documentation. Based on the results of research in the field, it is true that at PT. Raytama Bintang Arbani under this contract labor wage system, the standard wages given to workers are not the same value as the same work because wages are also based on the length of work of workers/laborers. The amount of wages, which also has a value, has been determined by the company, so workers cannot negotiate, for fear of losing their jobs. The average worker in this company has a low level of education, so they don't understand regulations. Companies should be wiser and understand wage regulations.

Keywords: *Wages, Labor, Wages System*

Abstrak. Peneliti menganalisis praktik pengupahan yang dilakukan oleh PT. Raytama Bintang Arbani yang mana perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan di bidang konstruksi yang menggunakan jasa pekerja/buruh yang bekerja sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan, maraknya pengupahan yang semena-mena karena diakibatkan oleh ketidaktahuan kedua belah pihak akan sistem pengupahan. Peneliti menggunakan teori upah yang ada pada Fatwa tentang ijarah, dan Peraturan Pemerintah tentang pengupahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan praktik pemberian upah kerja pada buruh bangunan di PT. Raytama Bintang Arbani, mengetahui dan menjelaskan analisis hukum islam terhadap praktik pemberian upah kerja buruh bangunan. Peneliti menganalisis menggunakan Fatwa No.09 Tahun 2000 tentang akad ijarah dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis penelitian yang menggambarkan secara sistematis apa yang terjadi di lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, memang benar di PT. Raytama Bintang Arbani dari sistem pengupahan buruh borongan ini, standar upah yang diberikan kepada buruh tidak sama nilainya dengan pekerjaan yang sama karena pemberian upah juga berdasarkan lama kerja pekerja/buruh. Besaran upah yang juga nilainya telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga buruh tidak bisa bernegosiasi, karena ditakutkan kehilangan pekerjaan yang rata-rata buruh di perusahaan ini tingkat pendidikannya rendah sehingga tidak mengerti akan regulasi, seharusnya perusahaan lebih bijak dan mengerti mengenai regulasi tentang pengupahan.

Kata Kunci: *Upah, Buruh, Sistem Pengupahan*

A. Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk social membutuhkan sebuah pedoman untuk bermuamalah. Terutama dalam hal hak dan kewajiban yang harus didapat. Islam merupakan agama dengan sistem hidup yang mudah, mengajarkan berbagai kebaikan serta kebermanfaatannya bagi sesama manusia, kapan dan dimana pun dengan bertahap dan sesuai perkembangannya [1][2]

Buruh/pekerja serta karyawan dalam hakikatnya merupakan manusia yang bermodalkan kekuatan dan wawasan serta kemampuannya untuk memperoleh balasan berupa income atau pendapatan. Baik itu uang ataupun bentuk pendapatan lainnya. Pekerja/Buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Hak pekerja/Buruh atas upah muncul pada saat adanya Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha serta berakhir pada saat putusnya ma norma yang mengaturnya atau yang bisa kita sebut hukum per-buruhan. Hukum per-buruhan yaitu serangkaian aturan yang mengatur tentang apa yang terjadi sewaktu angkatan kerja bekerja pada orang lain dengan menerima upah. [3][4]

Menelusuri praktik pemberian upah, banyak sistem yang bisa diikuti sebagai acuan untuk memberikan upah, bisa juga mengikuti sistem pengupahan pasar, sistem upah progresif, sistem pengupahan melalui skala dan struktur upah. Hal yang dimaksud juga disesuaikan dengan jenis pekerjaan, beban kerja, waktu dan sebagainya. Pembayaran upah tergantung pada kesepakatan bersama atau perjanjian yang telah disepakati bersama. Terdapat dua cara dalam pemberian upah, upah bisa diberikan lebih dulu sebelum pekerjaan mulai dikerjakan. Tetapi sebaiknya, upah diberikan setelah pekerjaan dapat dikatakan selesai dan tuntas. [5]

Sistem pengupahan Borongan memberikan intensif kepada pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien, karena upah yang mereka terima bergantung pada jumlah pekerjaan yang mereka selesaikan. Namun, sistem upah Borongan juga dapat menimbulkan masalah, terutama dalam hal pengupahan tidak adil, maka dapat mengakibatkan ketidakpuasan di kalangan pekerja dan mengganggu produktivitas dan kualitas pekerjaan. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) tentang pekerjaan dan penghidupan yang layak, telah ditentukan landasan hukumnya, yaitu sebagai berikut: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Maka dari itu, upah yang harus diterima oleh buruh atau para pekerja atas jasa yang dijualnya haruslah upah yang wajar. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang memberikan panduan tentang pengupahan. Peraturan ini memberikan pedoman tentang penghitungan upah, besarnya upah minimum, struktur dan skala upah, mekanisme penyesuaian upah sesuai dengan inflasi dan kondisi ekonomi yang berlaku.

Pemberian upah minimum yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan merupakan upaya (ikhtiar) dari pemerintah untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi para pekerja/pegawai sesuai dengan pada Pasal 2 yang berbunyi: “(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan pengupahan tanpa diskriminasi, (3) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya”. [6]

Begitupun dalam islam, Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN MUI) telah mengeluarkan fatwa No. 09 Tahun 2000 tentang upah yang mengatur tentang pengupahan yang adil dalam Islam. Dalam fatwa tersebut, DSN MUI menekankan pentingnya memberikan upah yang adil dan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. [7] Kedua peraturan tersebut menjadi sangat relevan dengan fenomena yang saya temukan pada PT Raytama Bintang Arbani di Sukabumi, dari awal berdiri perusahaan ini telah membuat 3 proyek perumahan, yang dinamai Mekar Jaya Asri I yang berjumlah 42 unit, Mekar Jaya Asri II sejumlah 74 unit dan Mekar Jaya Asri III sebanyak 94 unit. Banyaknya pekerja yang mencapai 50 orang pekerja buruh bangunan 35 orang menjadi buruh bangunan tetap dan 10 orang selalu bergantian karena 10 orang pekerja itu adalah warga lokal tempat dimana perumahan itu didirikan. Pergantian itu terkadang dilakukan dengan tidak diduga-duga. Dengan hal itu dapat dikatakan masih ada kontrak kerja yang belum jelas secara tertulis, karena kontrak kerja dapat mempengaruhi terhadap hak-hak pekerja terutama pengupahan.

Oleh karena itu, analisis terhadap peraturan tersebut sangat penting dilakukan untuk menentukan apakah sistem pengupahan yang diterapkan oleh PT Raytama Bintang Arbani sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku atau tidak. Dan apakah upah yang diberikan sudah setimpal dengan apa yang para buruh bangunan tersebut kerjakan dengan berbagai macam hambatan yang berbeda dan dengan upah tersebut apakah kemaslahatan ada pada mereka yang bekerja. Dengan melakukan analisis tersebut, akan memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi apakah terdapat masalah dalam sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan dan memberikan solusi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik pengupahan buruh bangunan di PT. Raytama Bintang Arbani?
2. Bagaimana praktik pengupahan buruh bangunan berdasarkan Fatwa DSN MUI No. 9 Tahun 2000 di PT. Raytama Bintang Arbani,
3. Bagaimana praktik buruh bangunan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 di PT, Raytama Bintang Arbani.

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem praktik pengupahan buruh bangunan di PT. Raytama Bintang Arbani
2. Untuk mengetahui praktik pengupahan buruh bangunan berdasarkan Fatwa DSN MUI No 9 Tahun 2000 di PT. Raytama Bintang Arbani
3. Untuk mengetahui praktik pengupahan buruh bangunan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 di PT. Raytama Bintang Arbani

B. Metodologi Penelitian

Peneliti ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari orang-orang serta perilaku yang diamati. Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian normatif-empiris. [8] Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan menggabungkan dua metode, yaitu penelitian normatif dan penelitian empiris dengan memberlakukan penerapan hukum normatif dalam setiap peristiwa hukum yang terjadi dimasyarakat. Sumber data yang digunakan ialah dengan penelitian kepustakaan untuk memperoleh bahan hukum atau data sekunder, kemudian melakukan observasi untuk mencari data primer dengan melihat kesesuaian dengan aturan yang ada. [9]

Jenis dan sumber data yang digunakan ialah data primer dengan wawancara kepada beberapa pihak terkait dan data sekunder. Pada penelitian ini, peneliti mewawancarai secara langsung dengan mempersiapkan keperluan pada saat wawancara, seperti:

1. Daftar pertanyaan
2. Lokasi wawancara
3. Waktu pelaksanaan

Kemudian menyiapkan orang yang akan menjadi narasumber guna membantu memperoleh data penelitian yang dibutuhkan peneliti, yaitu:

1. Pihak perusahaan yang diwakilkan oleh bapak Ikhsan sebagai manager perusahaan
2. Pihak perusahaan yang diwakilkan oleh bapak Sulah sebagai Pimpinan Produksi
3. Buruh bangunan pada PT. Raytama Bintang Arbani yang diwakilkan oleh bapak Ubad
4. Buruh bangunan pada PT. Raytama Bintang Arbani yang diwakilkan oleh bapak Andi

Data sekunder yang digunakan ialah, bahan hukum primer sebagai berikut:

1. Al-quran
2. Hadis
3. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
4. Fatwa DSN MUI Nomor 9 Tahun 2000 tentang Ijarah

Bahan hukum sekunder yang digunakan oleh peneliti ialah sebagai berikut:

1. Buku-buku
2. Jurnal
3. Artikel

Bahan Hukum tersiter yang digunakan, sebagai berikut:

1. Kamus Hukum
2. Kamus Besar Bahasa Indonesia
3. Ensiklopedi

Metode analisis data ialah proses menemukan dan menyusun dengan sistematis data yang didapat dari hasil wawancara, observasi lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengklasifikasikan data kedalam kategori, menguraikan kedalam beberapa unit, menyusun kedalam pola, memilih yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan yang mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain. Metode analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, ialah deskriptif analitis. Penelitian deskriptif analitis merupakan sebuah metode yang memberikan gambaran dengan deskripsi terhadap objek penelitian dengan data yang sudah terkumpul adanya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Praktik Pemberian Upah Buruh Bangunan di PT. Raytama Bintang Arbani

Berdasarkan dengan data yang ditemukan oleh peneliti, PT. Raytama Bintang Arbani, menggunakan sistem upah kerja Borongan. Buruh bangunan memiliki jam kerja yaitu 8 jam kerja dalam satu hari, dengan upah yang diberikan berdasarkan kesepakatan sebelum memulai proyek. Akan tetapi, dibalik kesepakatan tersebut terdapat besaran upah yang telah ditentukan mutlak nilainya.

Upah borongan adalah pembayaran yang diberikan bukan per bulan atau per hari, tetapi per kontrak kerja. Ini biasanya diberikan oleh perusahaan kepada tenaga ahli yang digunakan jasanya untuk menyelesaikan tugas tertentu, seperti membuat rencana anggaran biaya proyek (RAP) atau Rancangan Anggaran Biaya (RAB).

Adapun dalam pekerjaan buruh bangunan mempunyai dua bidang pekerjaan yaitu tukang dan buruh pembantu kepala tukang, jika dihitung perhari tukang yang bekerja selama 3 tahun, Rp.110.000 tukang yang bekerja 2 tahun sebanyak Rp.100.000 kenek yang bekerja selama 2 tahun upah yang diberikan sebanyak Rp. 90.000 dan yang bekerja selama satu tahun upahnya sebanyak Rp.85.000.

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan upah di PT. Raytama Bintang Arbani ini terdapat adanya ketidaksamaan upah antar masing-masing orang, tetapi upah yang diberikan sesuai dengan apa yang pekerja kerjakan dan juga berapa lama buruh tersebut bekerja diperusahaan. Hasil wawancara penulis dengan pak Sulah selaku pimpinan produksi PT. Raytama Bintang Arbani memberikan upah buruh berdasarkan dari beberapa pertimbangan, karena pada dasarnya pihak perusahaan, utamanya pada bidang anggaran untuk pembangunan ialah manager, manager ini memberikan uang terhadap pimpinan produksi, jadi yang menggaji buruh bangunan ialah pimpinan produksi itu sendiri.

Diibaratkan perusahaan menyerahkan budget sesuai dengan anggaran biaya yang telah disepakati perunitnya, kemudian menyerahkan kepada staff bagian pimpinan produksi yang lebih mengerti kegiatan lapangan. Sehingga peneliti menemukan fakta dilapangan bahwa, sistem pengupahan yang diberikan perusahaan ialah secara kontrak perunit dan secara Borongan, akan tetapi para buruh ini meminta untuk upahnya diberikan perminggu, agar bisa memenuhi kebutuhan rumah tangga perminggu, maka dari itu dapat dipahami bahwa, yang mengatur upah disini ialah pimpinan produksi. Perhitungan upah yang diberikan tetap upah Borongan, yang membedakan ialah cara buruh bangunan mendapatkan upah, yaitu seminggu sekali.

Adapun bahan bangunan yang ditanggung oleh pihak perusahaan dengan kesepakatan mereka mendapatkan upah perminggu sesuai dengan hasil kerja, yang kedua belah pihak sepakati ialah Rp. 12.000.000 untuk upah jasa dalam satu unit rumah, jika di total dengan bahan bangunan, perusahaan memberikan anggaran untuk satu unit rumah sebesar Rp. 62.000.000 itu berarti, anggaran untuk bahan bangunan matrial sebanyak Rp. 50.000.000 dan sisanya untuk upah jasa buruh bangunan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ikhsan sebagai manajer.

Analisis Praktik Pemberian Upah Buruh Borongan pada PT. Raytama Bintang Arbani berdasarkan Fatwa DSN MUI No 09 Tahun 2000

Menurut Fatwa DSN MUI NO. 09 2000 tentang ijarah, perjanjian kerja antara perusahaan dan buruh bangunan tersebut memenuhi syarat dan syarat sah perjanjian. Ruang lingkup paling utama sahnya perjanjian adalah adanya sighthat ijarah, yaitu pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak), baik secara lisan maupun dalam bentuk lain. Dalam kasus ini, perusahaan yang diwakili oleh pimpinan produksi dan manajer perusahaan, memiliki ijab Oleh karena itu, perjanjian kerja yang dibuat tersebut dianggap sah menurut hukum Islam.

Dalam fatwa DSN MUI NO.09 Tahun 2000, poin kedua, nomor 5, dinyatakan bahwa "manfaat harus dikenali secara spesifik sedemikian rupa." untuk menghilangkan jahalah (ketidaktahuan) yang akan mengakibatkan sengketa. Pada poin ini terdapat kejanggalan karena tidak semua yang dilaksanakan ada dalam perjanjian. Kelemahan menggunakan perjanjian secara lisan adalah bahwa Anda tidak bisa membuktikan bahwa hal yang menjadi janggal tersebut ada dalam perjanjian dan tidak sesuai. (8) Prosedur pengupahan yang digunakan oleh perusahaan ini sudah sesuai dengan ketentuan yang diberikan Rasulullah: perusahaan telah menetapkan gaji yang akan dibayar sebelum pekerja mulai bekerja.

Hadist Rasulullah:

أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَى عَنْ اسْتِئْجَارِ الْأَجِيرِ حَتَّى يَتَبَيَّنَ أَجْرُهُ

Artinya: “Sesungguhnya nabi melarang mempekerjakan buruh sampai ia menjelaskan besaran upahnya, melarang lams, najash dan ilqa’ al-hajr (H.R Ahmad)

Dalam hal pengupahan karyawan, manajemen PT. Raytama Bintang Arbani memastikan bahwa upah dibayar sesuai dengan harga yang ditetapkan oleh perusahaan; dalam hubungan kerja, perjanjian tentang besarnya upah harus dinegosiasikan. Jika ada perjanjian upah pada awal sebelum bekerja, pekerja dapat melakukan tawar menawar tentang gaji mereka. Karena dalam hukum Islam, pekerja juga berhak untuk menetapkan gaji mereka sendiri. Dari beberapa analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa praktik pengupahan PT. Raytama Bintang Arbani memiliki ketidaksesuaian dalam fatwa karena ada ketidakjelasan dan ketidakadilan dalam objek hukum. Selain itu, perusahaan memiliki otoritas untuk menentukan besaran upah, yang berarti tidak dapat dinegosiasi karena besaran upah telah ditentukan oleh perusahaan.

Analisis Praktik Pemberian Upah Buruh Borongan pada PT. Raytama Bintang Arbani Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Pemerintah mengeluarkan produk hukum dalam meningkatkan kesejahteraan memberi keamanan serta menjunjung tinggi keadilan mengenai pengupahan. Biasanya yang terjadi ialah pengusaha semena-mena tentang memberikan upah terhadap pekerjaanya, terdapat beberapa pasal yang harus diperhatikan para pengusaha yang memberikan upah supaya tidak semena-mena. Sistem pengupahan yang digunakan oleh PT. Raytama Bintang Arbani, terdapat ketidaksesuaian dengan kebijakan pengupahan didalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan. Karena terdapat diskriminasi pada jumlah upah dengan pekerjaan yang sama. Juga penetapan besaran upah yang nilainya telah dikeluarkan oleh perusahaan, tidak berdasarkan hasil kesepakatan kedua belah pihak.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. PT. Raytama Bintang Arbani menggunakan sistem upah borongan untuk pengupahan. Perusahaan (manajer) memberikan pimpinan produksi upah perkontrak, yang dihitung berdasarkan unit rumah sesuai kesepakatan. Manajer perusahaan mendapatkan upah per minggu berdasarkan jumlah kerja yang dilakukan. Untuk tukang yang telah bekerja sejak berdirinya perusahaan, standar upah per hari adalah Rp. 110.000 untuk tukang dan Rp. 90.000 untuk kenek. Dalam praktik pengupahan mingguan PT. Raytama Bintang Arbani, pekerja baru dan pekerja lama menerima upah yang sama, tetapi yang

membedakan mereka adalah lam PT. Raytama Bintang Arbani menjalankan perjanjian kerja secara lisan yang dilakukan di awal proses pembangunan rumah. Pendapatan non-upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja atau buruh dikenal sebagai Tunjangan Hari Raya. Jika terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja, perusahaan akan bertanggung jawab sepenuhnya sampai pekerja atau buruh pulih.

2. Menurut fikih muamalah, aturan pemberian upah tenaga kerja harus memenuhi rukun dan syarat akad ijarah. Perusahaan dan pekerja melakukan sighth iharah, yaitu pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak), dan ijab dan qabul dilakukan secara lisan. Selain itu, pihak-pihak yang berakad, yaitu perusahaan dan buruh, serta obyek akad, harus memenuhi syarat-syarat ini. Oleh karena itu, organisasi telah memenuhi tiga syarat dan syarat utama ijarah tersebut. Waktu kerja harus jelas, dan waktu pembayaran upah harus tepat dan sesuai dengan yang disepakati saat melakukan kontrak. Aturan harus dipatuhi agar kesalahpahaman dapat diselesaikan dengan adil dikemudian hari.
3. Berdasarkan peraturan pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan, upah terbagi dalam 2 yaitu upah menurut satuan hasil waktu dan satuan hasil kerja. PT. Raytama Bintang Arbani memberikan upah kepada pekerja menggunakan sistem satuan hasil kerja, atau yang bisa disebut dengan Borongan. Upah kerja borongan dalam satuan hasil kerja didasarkan atas volume pekerjaan serta bobot pekerjaan. Tidak ada penjelasan lebih lanjut mengenai standarisasi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah untuk menggunakan sistem satuan hasil kerja. Pada praktiknya PT. Raytama Bintang Arbani banyak yang tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah tersebut. Terdapat empat pasal yang sesuai dengan praktiknya di PT. Raytama Bintang Arbani. Kemudian ada 7 pasal yang pada praktiknya tidak sesuai.

Acknowledge

Peneliti ucapkan banyak terimakasih kepada beberapa pihak yang terlibat dalam menyelesaikan penelitian ini. Ayah saya, bapak Rudi Suryadi. Ibu saya, Onyas Sulihat, adik-adik saya, Neza dan Naurah. Dosen pembimbing saya, pak Asep dan bu Ira yang telah sabar membimbing saya, kak ikhsan, serta teman-teman yang membantu dalam penelitian ini. Tidak lupa kepada PT. Raytama Bintang Arbani yang telah mengizinkan saya untuk menjadikan perusahaannya sebagai tempat penelitian saya.

Daftar Pustaka

- [1] I. R. Pitsyahara and A. Yusup, "Analisis Fatwa DSN-MUI No.04/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Murabahah Terhadap Pembiayaan Modal Usaha di PNM Mekaar Syariah Cabang Cihampelas Kab. Bandung Barat," *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, pp. 57–62, Jul. 2023, doi: 10.29313/jres.v3i1.1750.
- [2] H. Lukman, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- [3] Franky Gantara and Arif Rijal Anshori, "Analisis Upah Amil Zakat di BAZNAS Kota Bandung menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, pp. 99–104, Dec. 2022, doi: 10.29313/jres.v2i2.1226.
- [4] Muhammad Abas, Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektoral Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibuslaw), 2022, hlm 1.
- [5] Zaeni, Rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2019) hlm. 5.

- [6] Ismail Nawawi, Fiqh Muamalah Klasik dan Kontemporer, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012) hlm. 191.
- [7] Khumedi Ja'far, Hukum Perdata Islam di Indonesia, (Bandar Lampung: Permatanet Publishing, 2016) hlm. 143.
- [8] Pasal 1 angka 3 KEPMENAKER No. KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- [9] Fatwa DSN MUI Nomor 09/DSN-MUI/VI/2000 Tentang Ijarah.
- [10] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D (Bandung: Alfabeta, 2009)
- [11] Suyanto, Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris, Dan Gabungan (Gresik, 2022)