
**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK
PELAKSANAAN SISTEM UPAH LEMBUR DI ADIRA
DINAMIKA MULTI *FINANCE* CABANG SAMBAS**

ADI TRIA PUTRA

Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas
Email: aditria.putra39@gmail.com

ASMAN

Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas
Email: raja.asman86@gmail.com

ZAINAL AMALUDDIN

Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas
Email: zainalamaludin@gmail.com

ABSTRACT

In the Adira Sambas work system, there are 50 employees who are divided into several divisions and have different working hours according to what has been set by the company. Employees at Adira Dinamika Multi Finance Sambas work beyond working hours to complete company targets without overtime pay. However, in the practice that occurred at Adira Dinamika Multi Finance, Sambas Branch, when work piled up, Adira's management demanded that it be completed in a short time or quickly. Then here the management added working hours or overtime where previously employees worked 8 hours/day to 10 hours or more, in order to speed up the time to complete the work. After employees work overtime or exceed normal working hours. The formulation of the problem in this study is: How is the implementation of the overtime pay system at Adira Dinamika Multi Finance Sambas Branch What is according to Islamic law regarding the implementation of the overtime pay system at Adira Dinamika Multi Finance Sambas Branch. This research uses a type of qualitative field research (field research), namely research conducted in a field context that actually happened to the overtime pay system at Adira Dinamika Multi Finance, Sambas Branch. While the research approach is an empirical approach. Based on the results of the research and discussion above, the following thread is drawn: The implementation of the overtime pay system at Adira Dinamika Multi Finance Sambas Branch is an hourly system for those in the office, while in the field there are two collector systems. In Law No. 13 of 2003 concerning Manpower (Article 88) it is emphasized that every worker/ laborer has the right to earn income that fulfills a decent living for humanity. Provision of overtime pay between operations, administration, and collectors

and marketing in the field. According to Islamic Law regarding the implementation of the overtime pay system at the Adira Dinamika Multi Finance Sambas Branch, it is adjusted according to the performance of the employee and will be paid according to the working hours in the field if there is overtime. The application of the overtime pay system in this company reflects justice and welfare for employees. This is in accordance with the concept of equal wages according to the perspective of Islamic law.

Keywords: Wages, Overtime, Adira, Sambas

ABSTRAK

Dalam sistem kerja karyawan Adira Sambas yang berjumlah 50 orang dan terbagi dalam beberapa divisi serta memiliki waktu kerja yang berbeda sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan di Adira Dinamika Multi *Finance* Sambas bekerja melebihi waktu kerja untuk menyelesaikan target perusahaan tanpa adanya upah lembur. Namun pada praktik yang terjadi di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas di mana pada saat pekerjaan menumpuk, maka pihak manajemen Adira menuntut waktu penyelesaiannya dengan waktu dekat atau cepat. Kemudian di sini pihak manajemen menambahkan jam kerja atau lembur yang mana sebelumnya para karyawan bekerja 8 jam/hari menjadi 10 jam atau lebih, guna untuk mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan tersebut. Setelah para karyawan melakukan kerja lembur atau melebihi ketentuan jam kerja pada biasanya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana pelaksanaan sistem upah lembur di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas Bagaimana menurut Hukum Islam tentang pelaksanaan sistem upah lembur di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif bersifat lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dalam konteks lapangan yang benar-benar terjadi terhadap sistem upah lembur di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas. Sedangkan pendekatannya adalah pendekatan empiris. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka ditarik benang merah sebagai berikut: Pelaksanaan sistem upah lembur di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas sistem perjam bagi yang berada di bagian kantor, sedangkan bagian dilapangan ada dua sistem collector. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 88) ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemberian upah lembur tersebut antara operation, administrasi, dan collector serta marketing dilapangan. Menurut Hukum Islam tentang pelaksanaan sistem upah lembur di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas disesuaikan dengan kinerja yg dilakukan karyawan dan akan di bayarkan sesuai dengan jam pekerja

dilapangan jika adanya lembur. Penerapan sistem upah lembur di perusahaan ini mencerminkan keadilan dan kesejahteraan bagi para karyawan. Hal ini sesuai dengan konsep upah yang setara menurut perspektif Hukum Islam.

Kata Kunci: *Upah, Lembur, Adira, Sambas*

PENDAHULUAN

Masalah keuangan merupakan masalah mendasar yang hampir ada di Indonesia di setiap negara karena ekonomi adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan hidup manusia. Setiap negara pasti memiliki masalah keuangan, tidak kecuali Indonesia. Seiring berjalannya waktu, kebutuhan masyarakat semakin bertambah terus berkembang dan berubah. Ketimpangan ekonomi masih terjadi di Indonesia, dimana angka kemiskinan dan pengangguran masih tinggi dan pendapatan per kapita masyarakat masih rendah (Bungin, 2021).

Sulitnya mencari pekerjaan masih menjadi masalah besar di Indonesia. banyak orang usia kerja tidak dapat menemukan atau mendapatkan pekerjaan mendapatkan yang tidak sesuai dengan bakat atau keterampilan yang dimiliki. Kesulitan dalam pekerjaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti: kurangnya tingkat pendidikan, kurangnya kemampuan kerja, tinggal jauh dari perkotaan, anomali atau kekurangan fisik.

Minimnya lapangan kerja membuat banyak calon pekerja rela melakukan apa saja asalkan dibayar, termasuk bekerja di pabrik atau perusahaan tanpa keahliannya. Bisnis biasanya dibentuk untuk mencari keuntungan, lapangan pekerjaan dan kesejahteraan sosial bagi masyarakat Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerjasama yang baik antara pengusaha dan pekerja/pekerja. Karyawan memiliki posisi yang sangat penting dalam pengelolaan perusahaan Karyawan atau pekerja atau buruh adalah orang yang menggunakan tenaga, bakat dan keterampilannya untuk mendapatkan imbalan atau bayaran atas pekerjaannya.

Menurut Undang-Undang Pasal 1 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003 (untuk selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan yang lain adalah pekerja/buruh (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun (2003), Lihat Pasal 1). Wiraswasta adalah hak asasi manusia yang harus dihormati, dihormati dan dipenuhi sebagaimana diwajibkan oleh undang-undang. Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Bahwa negara Indonesia menjamin kesempatan, hak dan kewajiban. Perlindungan bagi setiap pekerja/karyawan yang sedang mencari pekerjaan

dan penghasilan yang layak tanpa diskriminasi (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Lihat Pasal).

Para pekerja/karyawan bekerja sesuai dengan keahliannya, semakin tinggi pendidikan dan keterampilannya maka semakin tinggi pula status yang dicapai. Sebagian besar pekerja/karyawan tanpa pendidikan universitas bekerja di sembarang tempat dan di pekerjaan apa saja tanpa memikirkan keterampilan dan risikonya. Karena tujuan bekerja hanya untuk membayar untuk bertahan hidup, meskipun Anda bekerja dalam posisi rendah, selama Anda dibayar cukup, pekerjaan akan selesai. Karena kemuliaan dan kehormatan seseorang ada dalam pekerjaan apa pun, asalkan dia tidak melakukan sesuatu yang melanggar hukum (Fahrudin, 1992).

Upah adalah imbalan untuk faktor produksi dan kerja. Karena dalam ekonomi tradisional, gaji merupakan bagian dari distribusi pendapatan, bersama dengan bunga, sewa, dan keuntungan (Huda, 2008). Gaji memegang peranan penting dan merupakan salah satu ciri dari hubungan kerja, upah merupakan tujuan utama pekerja/pegawai dalam melakukan pekerjaan atau pekerjaan. Pengusaha wajib membayar pekerja/karyawan dengan upah yang wajar atas pekerjaan yang dilakukannya dan sesuai dengan kesepakatan atau kontrak kerja antara para pihak.

Upah dalam Hukum Islam dikategorikan dalam konsep *ijarah*, *al ijarah* berasal dari kata *al ajru* yang berarti *al-‘iwadhu* (ganti), dari sebab itu *ats tsawab* (pahala) dinamai *al-ajru* (upah). Berdasarkan Syariat, *al ijarah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pergantian. *Al-ijarah* berasal dari kata *ujrah* yang artinya adalah upah dan sewa. Dalam ensiklopedi hukum Islam *ijarah* adalah upah, sewa, atau imbalan (Muslich, 2010).

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemahnya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.(Q.S. al-Qashas 28: 26)

Dalam Al-Qur’an dan hadis Rasulullah Saw menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah Saw bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya”
(HR. Ibnu Majah) (Majah 2005).

Hadits diatas dapat disimpulkan bahwa Islam sangat menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dalam menentukan upah secara Islami, yang bersumber dari dua sumber yaitu pemberi kerja dan pemerintah Pengusaha yang percaya akan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan dalam menentukan upah pekerja/buruh. Sebagai bagian dari nilai kemanusiaan, termasuk unsur pemerataan, yaitu upah berdasarkan pekerjaan yang dilakukan (Mujahidin, 2014).

Tata kelola yang baik akan menciptakan dan menegakkan aturan yang memungkinkan masyarakat sejahtera tanpa ada unsur diskriminasi Islam juga sangat memperhatikan waktu pembayaran upah buruh/buruh agar tidak terjadi keterlambatan dalam Islam, keterlambatan pembayaran upah kepada pekerja/pekerjaan termasuk perbuatan zalim dan sangat dibenci oleh Allah karena dianggap sebagai perbuatan yang tidak menghargai waktu dan tenaga pekerja/pekerjaan. Hukum Islam selalu memandang sesuatu dari sudut kepentingan dan tidak merugikan pihak lain Dengan kata lain, pengusaha atau perusahaan wajib membayar karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dalam batas waktu. Indonesia adalah negara hukum dan menggunakan ketentuan hukum dalam sistem ketenagakerjaannya, termasuk Pasal 77 ayat 1-2 Undang-undang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dan pasal 78 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Undang-undang menetapkan berbagai masalah pengupahan seperti kebijakan pemerintah tentang upah tetap, termasuk upah minimum, lembur, struktur dan tingkatan upah proporsional. Peraturan lain yang mengatur ketenagakerjaan adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Tambahan Uang Lembur dan Upah Per Jam.

Kedua peraturan ini dimaksudkan untuk memberikan pembatasan kepada pengusaha dan tidak sembarangan dalam mempekerjakan pekerja/pegawai. Pengusaha harus memberikan perhatian khusus pada jam kerja dan upah pekerja agar tidak ada yang merugikan siapa pun. Dari perspektif karyawan/karyawan, gaji adalah hak yang sebagian besar dilihat secara kuantitatif, sedangkan dari perspektif perusahaan sebagian besar terkait dengan produktivitas (Uwiyono, 2018).

Fakta bahwa pekerja/karyawan menginginkan upah yang tinggi tanpa produktivitas yang tinggi mungkin disebabkan oleh pendidikan yang rendah atau kualifikasi yang tidak memadai. Juga keinginan pengusaha untuk meraup untung/keuntungan yang besar tanpa mempertimbangkan keterampilan pekerja/pegawai. Banyak pekerja/pegawai yang tidak mengerti atau mengetahui tentang undang-undang atau peraturan ketenagakerjaan, sehingga mereka bersedia bekerja meskipun tidak sesuai dengan undang-undang yang ada. Seperti yang dijelaskan dalam pasal 77-78 dari UU ketenagakerjaan, ada batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan jika pekerja masih bekerja setelah akhir hari kerja, maka itulah yang terjadi dapat dikatakan sebagai kerja lembur serta pelaksanaan upah lembur harus wajib dibayarkan (Pasal 4 Kepmenakertrans No. Kep.102/MEN/VI Tahun 2004. Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur).

Saat ini banyak pengusaha yang membuat kebijakan waktu kerja dan upah yang diterima pekerja/karyawannya sendiri. Ketika pekerja/karyawan bekerja di luar jam resmi, itu karena perusahaan memiliki tujuan. Seperti di Adira Dinamika Multi *Finance* Sambas, perusahaan tidak memberikan uang lembur kepada pekerja/karyawan yang bekerja lembur, tetapi memberikan kompensasi kepada pekerja/karyawan yang bekerja lembur dengan insentif atau bonus. Pengelompokan komponen gaji diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No SE-07/MEN/1990 (1990), tentang pengelompokan gaji dan nilai tambah. Banyak perusahaan menawarkan berbagai keuntungan atau insentif. Sementara upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan harian tetap termasuk dalam komponen gaji, tunjangan, bonus, dan tunjangan hari raya merupakan bagian dari gaji tambahan (Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah).

Insentif sendiri adalah tambahan penghasilan yg mampu berupa uang atau barang atau hal lain yg diberikan perusahaan buat menaikkan gairah kerja atau semangat para pekerja/buruh. Insentif nir dikenal pada UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Adira Dinamika Multi *Finance* Sambas sendiri merupakan perusahaan keuangan yang berbasis di Indonesia yang utamanya bergerak dalam bidang penyediaan pembiayaan konsumen baik untuk motor dan mobil baru atau bekas. Perusahaan ini

Hingga 30 Juni 2022, Adira *Finance* mengoperasikan 461 jaringan usaha di seluruh Indonesia dengan didukung sekitar 17 ribu karyawan. Adira Dinamika Multi *Finance* Sambas sendiri merupakan salah satu jaringan adira Dinamika multi *Finance* yang ada di kalimantan barat yang seluruhnya berjumlah 15 jaringan (Profile Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas).

Dalam sistem kerja karyawan Adira Sambas yang berjumlah 50 orang terbagi dalam beberapa divisi serta memiliki waktu kerja yang berbeda sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Waktu kerja hanya ditentukan secara langsung atau lisan oleh pimpinan perusahaan. karyawan di Adira Dinamika Multi *Finance* Sambas bekerja melebihi waktu kerja untuk menyelesaikan target perusahaan tanpa adanya upah lembur. Namun pada praktik yang terjadi di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas di mana pada saat pekerjaan menumpuk, maka pihak manajemen Adira menuntut waktu penyelesaiannya dengan waktu dekat atau cepat. Kemudian di sini pihak manajemen menambahkan jam kerja atau lembur yang mana sebelumnya para karyawan bekerja 8 jam/hari menjadi 10 jam atau lebih, guna untuk mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan tersebut. Setelah para karyawan melakukan kerja lembur atau melebihi ketentuan jam kerja pada biasanya, di sini Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas hanya memberikan sebagian upah lembur kepada karyawannya dan sebagiannya lagi tidak dibayar dengan alasan untuk mengetahui seberapa besar loyalitas karyawan. Praktik upah mengupah ini memang tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya, karena bisa membuat karyawan yang bekerja Adira tersebut merasa dirugikan akibat adanya upah lembur yang tidak dibayar oleh manajemen Adira tersebut. Karyawan Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas berjumlah 59 orang. Karyawan di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas biasanya melakukan kerja lembur 10 jam/minggu.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka peneliti ingin meneliti terkait “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pelaksanaan Sistem Upah Lembur Di Adira Dinamika Multi *Finance* Sambas”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan penelitian bersifat *field research*. Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dan diarahkan pada latar alamiah dan individu secara menyeluruh (Tim Penulis, 2021). *Field research* merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung

(Paramita, 2017). Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan *empiris*. *Empiris* adalah suatu pendekatan penelitian yang digunakan untuk menggambarkan kondisi yang dilihat di lapangan secara apa adanya. Pendekatan *empiris* lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah (Azwar, 1995). Bogdan dan Taylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistic (Azwar, 1995).

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Sistem Upah Lembur di Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sambas

Sistem upah lembur diterapkan di Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sambas, adalah sistem perjam bagi yang berada di bagian kantor, sedangkan bagian dilapangan ada terdapat dua bagian yaitu: Sistem collector adalah berapa persen hasil tagihan dan berapa jumlah kwitansi yang di diterima, dan Sistem penjualan/Marketing adalah berapa jumlah Map yang di survey (total nasabah yang di kunjungi (dari tambahan jam kerja lapangan) (Eko Kusmaryanto Saputra (Kepala Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Wawancara, Sambas, 23 April 2023).

Hal ini sesuai dengan peraturan atau kebijakan yang mengatur tentang upah lembur di perusahaan ini, perundangan pemerintah tentang UMR karyawan perusahaan, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan dalam Pasal 91 yakni, pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan buruh dan serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 88) ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 91 tentang Ketenagakerjaan).

Adapun prosedur pengajuan dan penghitungan upah lembur di Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sambas, yaitu dengan sistem upah lembur di Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sambas adalah sistem perjam bagi yang berada di bagian kantor dan akan di ajukan setelah ahir bulan, dan akan diterima pada bulan depannya, sedangkan bagian dilapangan ada dua yaiut: Sistem collector adalah berapa persen hasil

tagihan dan berapa jumlah kwitansi yang di colek/diterima dan Sistem penjualan/Marketing adalah berapa jumlah Map yang di survey (total nasabah yang di kunjungi (dari tambahan jam kerja lapangan) (Eko Kusmaryanto Saputra (Kepala Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Wawancara, Sambas, 23 April 2023).

Mengenai perbedaan tarif upah lembur antara jenis pekerjaan atau posisi tertentu di perusahaan ini, perusahaan ini membedakan antara operation, administrasi, dan collector serta marketing dilapangan. Terkait penghitungan upah lembur Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sambas menerapkan berdasarkan persentase kinerja maksimal kerja, dihitung untuk pekerja dilapangan, sedangkan dihitung berdasarkan jam kerja adalah untuk bagian dalam kantor, seperti SPG, satpam, operation, admin, dan office boy (Eko Kusmaryanto Saputra (Kepala Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Wawancara, Sambas, 23 April 2023).

Begitu pula dengan batasan maksimum jam lembur yang dapat dilakukan oleh karyawan di Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sambas, terdapat batasan maksimum, karena dihitung dari berapa jumlah penjualan unit dan berapa jumlah total tagihan dan kwitansi yang di dapat bagi karyawan yang bertugas dilapangan, sedangkan admin kantor berdasarkan maksimum lembur dihitung dari jumlah jam yang di perlukan. Perusahaan juga memastikan bahwa karyawan yang melakukan lembur memperoleh upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan hasil jumlah penjualan atau map serta jumlah uang/kwitansi yang di lakukan dilapangan. Juga ada kebijakan atau insentif tambahan bagi karyawan yang sering melakukan lembur di perusahaan ini, yaitu dengan jumlah target² yang sudah diperhitungkan dalam 6 bulan sekali atau 1 tahun sekali, dari itu karyawan bisa belajar dari rumus-rumus upah kerja, lembur dan target yang telah di persentasikan, sebelum memulai kerja dilapangan (Rian Dinata (ARH Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Wawancara, Sambas, 23 April 2023).

Perusahaan memastikan kesejahteraan dan keadilan bagi karyawan yang melakukan lembur secara regular ? Perusahaan Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sambas melakukan sistem rumus pencapaian setiap semester, kendala-kendala yang harus dikejar dengan bekerja sungguh-sungguh, bahkan perusahaan memperhitungkan uang tambahan/insentif yang diterima apabila target rumus tersebut tercapai dalam 1 bulan sekali, maka karyawan bisa berpikir dan bekerja untuk mengejar target yang telah di bayarkan kepada karyawan lapangan (Rian Dinata (ARH Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Wawancara, Sambas, 23 April 2023).

Dalam implementasi kerja lembur dan upah yang diberikan terdapat sistem monitoring atau pengawasan terhadap pelaksanaan upah lembur di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas, yaitu dengan jumlah penjualan dan tagihan dalam bentuk kwitansi dan jumlah uang dan akan di berikan kpd karyawan dalam 1 bulan sekali, begitu pula dengan penerpan sistem sistem akumulasi jam lembur atau pembayaran lembur dilakukan secara terpisah setiap bulan, perusahaan Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas mengakumulasi hal tersebut dalam 1 bulan sekali dihitung dari jumlah map atau uang yang didapat, dan akan dibayar secara terpisah dari gaji pokok, gaji target insentif, dan lembur (Yance (ARH Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Wawancara, Sambas, 23 April 2023).

Dalam mengatasi potensi penyalahgunaan atau kecurangan terkait pelaporan jam lembur dan penghitungan upah lembur, perusahaan Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas menerapkan monitoring berdasarkan jumlah map dan kwitansi yang dibawa oleh karyawan serta Map GPS yang telah tersedia didalam HP karyawan. Begitu pula terdapat mekanisme atau saluran komunikasi yang tersedia bagi karyawan untuk mengajukan pertanyaan atau keluhan terkait upah lembur di perusahaan ini dan itu terjadi apabila ada penggantian kepala kantor atau lambatnya laporan pengajuan yang di buat oleh bagian administrasi (Yance (ARH Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Wawancara, Sambas, 23 April 2023).

Sebuah sistem upah lembur diterapkan di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas. Bagi karyawan yang bekerja di bagian kantor, sistem upah lembur yang diterapkan adalah perjam. Sedangkan bagi karyawan yang bekerja di lapangan, terdapat dua sistem upah lembur yang diterapkan, yaitu sistem collector dan sistem penjualan/marketing (Wawan Kurniawan, (Marketing Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Wawancara, Sambas, 24 April 2023). Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas menerapkan peraturan atau kebijakan yang mengatur tentang upah lembur di perusahaan ini, dan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Prosedur pengajuan dan penghitungan upah lembur di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas adalah sistem perjam bagi yang berada di bagian kantor dan akan diajukan setelah akhir bulan, serta akan diterima pada bulan depannya. Sedangkan bagi karyawan yang bekerja di lapangan, sistem upah lembur dihitung berdasarkan persentase kinerja maksimal kerja, dihitung untuk pekerja dilapangan, sedangkan dihitung berdasarkan jam kerja untuk bagian dalam kantor

(Melta Aprilianti, (Admin Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Wawancara, Sambas, 24 April 2023).

Perusahaan Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas memastikan bahwa karyawan yang melakukan lembur memperoleh upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan hasil jumlah penjualan atau map serta jumlah uang/kwitansi yang dilakukan di lapangan. Selain itu, perusahaan juga memberikan kebijakan atau insentif tambahan bagi karyawan yang sering melakukan lembur, yaitu dengan jumlah target yang sudah diperhitungkan dalam 6 bulan atau 1 tahun, sehingga karyawan bisa belajar dari rumus-rumus upah kerja, lembur dan target yang telah dipresentasikan sebelum memulai kerja di lapangan (Melta Aprilianti, (Admin Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Wawancara, Sambas, 24 April 2023).

Perusahaan Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas juga melakukan sistem rumus pencapaian setiap semester dan menghitung uang tambahan/insentif yang diterima apabila target rumus tersebut tercapai dalam 1 bulan sekali. Perusahaan memastikan kesejahteraan dan keadilan bagi karyawan yang melakukan lembur secara reguler melalui sistem monitoring atau pengawasan terhadap pelaksanaan upah lembur di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas. Hal ini dilakukan dengan memonitor jumlah penjualan dan tagihan dalam bentuk kwitansi serta jumlah uang yang diberikan kepada karyawan dalam 1 bulan sekali, dan penerapan sistem akumulasi jam lembur atau pembayaran lembur dilakukan secara terpisah setiap bulan (Surya, (NDS Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Wawancara, Sambas, 24 April 2023).

B. Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Sistem Upah Lembur di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas

Sedikit pembahasan tentang upah, bahwa dalam hukum Islam upah atau *ujrah* diklasifikasikan menjadi dua macam, yakni upah yang sepadan (*ujrah al-mithli*) dan upah yang disebutkan (*ujrah al-musamma*) (Salim, 1999). Ringkasnya kata *ujrah al-mithli* adalah upah yang sepadan dengan kualitas kerjanya serta sepadan pula dengan jenis pekerjaannya, sedangkan *ujrah al-musamma* adalah upah yang telah disebutkan diawal kesepakatan kerja, maksudnya upah tidak boleh lebih rendah atau menuntut lebih tinggi dari apa yang telah disepakati diawal perjanjian kerja.

Al-Qur'an mengingatkan dalam berbagai ayat bahwa jiwa manusia cenderung mengikuti hawa nafsu. Kecintaan dan kebencian merupakan faktor yang memungkinkan manusia mendahulukan kebatilan dari pada kebenaran, mendahulukan kezaliman dari pada keadilan. Terdapat di dalam surat an-Nisa ayat (58) yang berbunyi:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Terjemahnya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Disyaratkan pula agar upah dalam transaksi *ijarah* disebutkan secara jelas dan diberitahukan berapa besar atau kecilnya upah pekerja. Hadis riwayat Abu Sa’id Al-Khudri, Nabi SAW bersabda :



Terjemahnya: Dari Abu Sa’id Al khudri ra. bahwasanya Nabi SAW bersabda, “Barang siapa memperkerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya.” (H.R Abdurrazaq) (Hajar, 1995).

Persoalan yang terjadi di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas adalah pemberian upah kerja lembur yang diganti dengan bonus yang jumlahnya tidak tentu dan juga tidak selalu didapat apabila tidak melebihi target. Dengan mengesampingkan apapun alasan dari pihak perusahaan terhadap sistem pemberian upah semacam itu, dan terfokus pada praktik pemberian bonus tersebut maka perlu ditelaah dari dua sisi yakni sisi *ujrah al-mithli* serta sisi *ujrah al-musamma*.

Pertama, dipandang dari sudut pandang *ujrah al-mithli* atau upah yang sepadan adalah dalam pemberian upah harus sesuai dengan jerih payah atau kualitas suatu pekerjaan yang dibebankan kepada para pekerja, apabila dihubungkan dengan pemberian atau penggantian upah lembur dengan bonus di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas, maka seharusnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah upah kerja lembur yang jumlahnya sesuai dengan berapa lama waktu kerja lembur yang dilakukan atau sesuai dengan

peraturan perhitungan upah lembur yang ditetapkan perundang-undangan (Hajar, 1995).

Dalam hukum Islam seorang pemberi kerja diwajibkan membayar upah pekerja/buruh sesegera mungkin, dan seorang pekerja dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik dan secepat mungkin. Sejalan dengan prinsip *ujrah al-mithli* maka upah yang harus diterima pekerja adalah sesuatu yang senilai dan sepadan dengan pekerjaan tersebut (Hajar, 1995).

Tinjauan peneliti tentang pembayaran upah kerja lembur yang diganti dengan bonus di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas apabila dikaitkan dengan *ujrah al-mithli* secara teknis adalah tidak diperbolehkan. Karena imbalan bonus yang tidak tentu jumlahnya dan tidak selalu didapatkan, sehingga tidak ada kejelasan mengenai jumlah bonus atau upah yang didapatkan atas pekerjaan lembur yang telah dilakukan.

Pertimbangan selanjutnya adalah dalam akad atau kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas adalah *fasid* (dzolim), salah satunya karena perusahaan menyalahi syarat-syarat dalam pemberian upah, yakni ketidakjelasan dalam memberikan upah, dimana upah lembur harus diberikan atau diperhitungkan jumlahnya secara jelas bukan diganti dengan bonus yang jumlahnya tidak jelas dan tidak tentu.

Kedua, dipandang dari sisi *ujrah al-musamma* atau upah yang disebutkan, maksudnya adalah upah yang diberikan kepada pekerja sewajarnya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan diawal perjanjian kerja dengan syarat utama yakni harus disertai dengan kerelaan. Prinsip upah atau *ujrah* yang kedua inilah yang umumnya diaplikasikan di Indonesia, sebab segala yang mengatur tentang hak yang akan diterima dan kewajiban yang harus dilakukan seorang pekerja akan dituangkan dalam perjanjian kerja (Soepomo, 2005).

Prinsip ajrul musamma yang ditekankan adalah kerelaan antara kedua belah pihak yakni pemberi upah dan penerima upah. Pemberian bonus atau penggantian upah lembur di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas apabila dilihat dari kaca mata *ujrah al-musamma* adalah diperbolehkan, dengan beberapa alasan teknis, yakni diantaranya saat ketentuan bonus tersebut diberikan baik pihak perusahaan maupun pekerja sama-sama rela serta sebelumnya telah dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan para pekerja (Soepomo, 2005).

Dalam hukum Islam memberikan upah berupa upah makan adalah dilarang menurut jumhur ulama' karena adanya unsur ketidakpastian atau biasa disebut *jihalah*. Pemberian upah dalam Islam sangat menekankan prinsip adil baik untuk pemberi kerja maupun untuk

pekerja, artinya manfaat yang diperoleh pemberi kerja mestinya seimbang dengan upah yang telah dibayarkan, sedangkan bagi pekerja upah yang diterima semestinya setimpal dengan tenaga dan pikiran yang telah dikeluarkan untuk suatu pekerjaan. Jika dikorelasikan pada pemberian upah yang terjadi di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas, dari perspektif pihak perusahaan upahnya akan tampak adil, karena pihak perusahaan telah memperhitungkan waktu kerja dengan target yang ingin dicapai, sehingga apabila terjadi kelebihan waktu kerja itu bukan serta merta kesalahan perusahaan melainkan para pekerja yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Namun bagi para pekerja yang telah melakukan pekerjaan secara maksimal tanpa mengurangi kualitas kerjanya namun upah yang diterima justru tidak sesuai dengan yang diharapkan (Soepomo, 2005).

Berangkat dari pandangan hukum Islam mengenai upah atau *ujrah* yang ditinjau dari dua macam *ujrah* diatas jika kemudian dikorelasikan dengan kasus pemberian upah yang terjadi di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas maka pemberian upah tersebut adalah tidak boleh, dengan dasar bahwa upah yang diberikan kepada pekerja tersebut menyalahi ketentuan syara' serta mengandung *jihalah* (ketidakpastian).

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas tentang Praktik Pelaksanaan Sistem Upah Lembur di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas Perspektif Hukum Islam, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pelaksanaan sistem upah lembur di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas sistem perjam bagi yang berada di bagian kantor, sedangkan bagian dilapangan ada dua sistem collector adalah berapa persen hasil tagihan dan berapa jumlah kwitansi yang di diterima dan sistem penjualan/Marketing adalah berapa jumlah Map yang di survey atau total nasabah yang di kunjungi dari tambahan jam kerja lapangan, didalam pelaksanaan sistem upah lembur yang diterapkan di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas sudah memenuhi syarat sesuai dengan peraturan atau prosedur yang berlaku di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas.

Menurut Hukum Islam tentang pelaksanaan sistem upah lembur di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas yaitu Upah dalam dibangun atas dasar konsep keadilan atau prinsip kebersamaan untuk semua, sehingga semua pihak memperoleh bagian yang sah dari produk bersamanya tanpa adanya sikap zalim terhadap dimensi Hukum Islam, sistem upah lembur yang diterapkan di Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Sambas sudah sesuai dengan prinsip-prinsip Hukum Islam yaitu disesuaikan dengan

kinerja yang dilakukan karyawan dan akan di bayarkan sesuai dengan jam pekerja dilapangan jika adanya lembur. Sebab penerapan sistem upah lembur di perusahaan ini mencerminkan keadilan dan kesejahteraan bagi para karyawan. Hal ini sesuai dengan konsep upah yang adil atau setara menurut Ibnu Taimiyah dalam perspektif Hukum Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S., 1995. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, B., 2021. *Metodologi Penelitian Sosial*, Surabaya: Airlangga University Press.
- Fahrudin, 1992. *Mencari Kurnia Allah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hajar, A.-H.I., 1995. *Terjemah Bulughul Maram (Ibnu Hajar Al-Asqalani)*, Jakarta: Pustaka Amani.
- Huda, N., 2008. *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Majah, I., 2005. *Sunan Ibnu Majah Kairo.*, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani.
- Mujahidin, A., 2014. *Ekonomi Islam 2*, Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press.
- Muslich, A.W., 2010. *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Paramita, N.P., 2017. *Analisis Ekonomi Islam Terhadap Sistem Bagi Hasil Pemeliharaan Kambing Pada Masyarakat Muslim*, Surabaya: Tiga Perss.
- Pasal 4 Kepmenakertrans No. Kep.102/MEN/VI Tahun 2004. Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- Penulis, T., 2021. *Pedoman Karya Tulis Ilmiah Fakultas Syariah*, Bengkulu: El-Markazi.
- Salim, M.A., 1999. *Etika Investasi Negara : Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Soepomo, I., 2005. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan.
- Uwiyono, A., 2018. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah.
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 91 tentang Ketenagakerjaan Profile Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sambas.
- Wawancara dengan Eko Kusmaryanto Saputra (Kepala Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Sambas, 23 April 2023.
- Wawancara dengan Melisa, (Admin Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Sambas, 24 April 2023.
- Wawancara dengan Melta Aprilianti, (Admin Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Sambas, 24 April 2023.
- Wawancara dengan Rian Dinata (ARH Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Sambas, 23 April 2023.
- Wawancara dengan Surya, (NDS Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Sambas, 24 April 2023.

Wawancara dengan Wawan Kurniawan, (Marketing Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Sambas, 24 April 2023.
Wawancara dengan Yance (ARH Satelit Adira Multi Finance Cabang Sambas), Sambas, 23 April 2023.