

ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA PARUH WAKTU (*PART TIME*) DALAM INDUSTRI PARIWISATA

(Studi kasus pada Biro Pariwisata Maheswari Tour, Travel and Outbound)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Program Strata (S1)
dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah



Disusun Oleh:
AHMAD MALIK SIDIQ
NIM. 2002036030

**HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
202**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185 Telepon (024)7601291, Faxsimili (024)7624691,
Website: <http://fsh.walisongo.ac.id>.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdr. Ahmad Malik Sidiq

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi Saudara:

Nama : Ahmad Malik Sidiq

NIM : 2002036030

Jurusan/prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul skripsi : Analisis Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Pekerja Paruh Waktu (*Part Time*) dalam Industri Pariwisata

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Demikian harap menjadikan maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 26 Maret 2024

Pembimbing II

Pembimbing I

Drs. Eman Sulaeman, M.H.
NIP. 196506051992031003

Tri Nurhayati, M.H.
NIP. 198612152019032013



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat: Jl. Prof Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan, Semarang 50185 Telp./Fax. (024) 7601291/7624691

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Ahmad Malik Sidiq
NIM : 2002036030
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Ketenagakerjaan terhadap
Pekerja Paruh Waktu (*Part Time*) dalam Industri Pariwisata

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo
Semarang dan telah dinyatakan lulus, pada tanggal 4 April 2024 dan dapat diterima sebagai
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (satu) tahun akademik 2023/2024.

Ketua Sidang

Dr. Junaidi Abdillah, M.Si.
NIP. 19790202200912001

Semarang, 4 April 2024

Sekretaris Sidang

Drs. H. Eman Sulaeman, MH.
NIP. 195906061989031002

Penguji I

Drs. H. Mahsun, M.Ag.
NIP. 196711132005011001



Penguji II

Aang Asari, M.H.
NIP. 199303142019031016

Pembimbing I

Drs. H. Eman Sulaeman, MH.
NIP. 195906061989031002

Pembimbing II

Tri Nurhayati, M.H.
NIP. 198612152019032013

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا
فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۖ وَمَا لَهُم مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

(Q.S. Ar-Ra'd Ayat 11)

PERSEMPAHAN

Al-hamdu lillah rabbil- 'alamin, segala puji dan syukur bagi Allah SWT, sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Sebagai wujud terimakasih dalam penulisan skripsi ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua tersayang, Bapak H. Masudi dan Ibu Hj. Rofiah yang telah memberikan do'a, dukungan serta semangat selalu untuk putranya sehingga dapat menyelesaikan program strata 1 (S.1). Semoga selalu dilimpahkan rejeki, kesehatan, kebahagaian, serta umur panjang untuk terus mendampingi putra-putrinya kelak.
2. Kepada kakak (Ahmad Hartanto S.Pd., M.Pd., & Nur Aini S.Pd. M.Pd) yang selalu mendukung dan mendo'akan di setiap langkahku.
3. Kepada Bapak Drs. Eman Sulaiman, M.H. selaku pembimbing I dan Ibu Tri Nurhayati, M.H. selaku pembimbing II serta Bapak Bagas Heradyaksa, S.H.,L.L.M. yang telah memberikan waktu, tenaga, pikiran serta arahan yang dicurahkan dalam setiap penulisan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo Semarang yang memberikan arahan serta bimbingannya selama ini.
5. Seluruh teman-teman angkatan 2020, khususnya Prodi Hukum Ekonomi Syariah yang telah bersama-sama dalam suka maupun duka dalam setiap pencapaian peneliti.

6. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada orang tersayang yaitu Wahyu Setyaningrum, S.Pd., yang telah membantu dan memberikan semangat serta memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Narasumber yang telah memberikan waktu dan informasi yang dibutuhkan peneliti selama ini. Semoga semuanya mendapat balasan dari Allah SWT yang berlipat ganda. Aamiin.

DEKLARASI

DEKLARASI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Malik Sidiq
NIM : 2002036030
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Hukum
Judul : Analisis Hukum Ekonomi Syariah terhadap Sistem Ijarah Pekerja Paruh Waktu (*Part time*) Dalam Industri Pariwisata

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 24 Maret 2024

Deklarator



Ahmad Malik Sidiq

NIM: 2002036030

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata bahasa Arab yang dipakai dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada “Pedoman Transliterasi Arab-Latin” yang dikeluarkan berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 1987. pedoman tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kata Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
س	sa'	š	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ه	H	ჰ	ha (dengan titik dibawah)

خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Ze
ر	ra'	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (denga n titik dibawa h)
ض	Dad	D	de (denga n titik dibawa h)
ط	ta'	T	te (denga n titik dibawa h)

ظ	za'	Z	zet (denga n titik dibawa h)
ع	'ain	'	koma terbalik diatas
غ	Ghain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Oi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostr of

ꝝ	ya'	Y	Ye
---	-----	---	----

b. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal dan vokal rangkap.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat. Transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ُ	Fathah	A	A
ُ ,	Kasrah	I	I
ُ ُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang mana lambangnya berupa gabungan antara harakat dengan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ؑ & ؒ	Fathah dan Ya	Ai	a dan i
ؑ & ؔ	Fathah dan Wau	Au	a dan u

3. Vokal panjang (maddah)

Vokal panjang atau Maddah yang lambangnya berupa harakat dan huruf. Transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ؑ & ؒ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
، & ؓ	Kasrah dan ya	Í	i dan garis di atas

° & ڙ	Dammah dan wau	ܖ	u dan garis di atas
-------	-------------------	---	---------------------------

ABSTRAK

Skripsi ini menjelaskan tentang sistem *ijārah* dan tata cara pembagian upah kepada pekerja pekerja paruh waktu (*part time*) pada Biro Pariwisata yaitu di Biro Maheswari *Tour And Travel*. Di dalam Biro Pariwisata terdapat *Tour Guide* atau pemandu wisata yang di tugaskan untuk memandu dan memimpin jalannya perjalanan, begitu juga sukses dan kelancaran perjalanan tersebut ada dalam tanggung jawab *Tour Guide* atau pemandu wisata. Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan. Permasalahan yang terdapat di penelitian ini adalah tidak adanya kesepakatan perjanjian kerja antar pemilik usaha dan pekerja paruh waktu (*part-time*) atas pemberian upah sesuai kinerja para pekerja. Dalam hal ini jelas menyimpang pada hukum ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pemberian upah minimum kepada pekerja haruslah dengan kesepakatan antar pemilik usaha dan pekerjanya.

Dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian lapangan (*field research*) untuk memperoleh data primer, sumber metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan penelitian langsung terhadap pihak yang di anggap berkompeten, yaitu dengan menganalisis penerapan pemberian upah dan mengetahui sistem ijarah di Biro Pariwisata Maheswari *Tour And Travel*. Analisis penelitian ini dengan menggunakan deskriptif analisis. Lokasi penelitian tersebut berada di Jalan Demung-Trengguli Km. 01 RT 07/RW 05 Dukuh, Demung Wetan, Kerang Kulon, Kecamatan Wonosalam, Kabupaten Demak.

Berdasarkan penelitian yang telah di lakukan yaitu adanya kesenjangan antara pemilik usaha dan pekerja terkait hal perjanjian kerja dan pembagian upah kepada pekerja. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan perjanjian kerja sangat penting di lakukan untuk mencapai kesejahteraan bagi pekerja. Begitu juga sistem *ijārah* dalam hukum ekonomi syariah haruslah adanya keadilan dan manfaat serta keberkahan bagi pengusaha dan pekerjanya tanpa merugikan salah satu pihak.

Kata kunci : *Sistem Ijārah, Pekerja Paruh Waktu, Upah*

Abstract

This thesis explains the ijarah system and procedures for distributing wages to part-time workers at the Tourism Bureau, namely the Maheswari Tour and Travel Bureau. Within the Tourism Bureau there are Tour Guides or tour guides who are assigned to guide and lead the journey, as well as the success and smoothness of the trip is the responsibility of the Tour Guide or tour guide. Determining wages for workers must reflect justice and take into account various aspects of life. The problem in this research is that there is no work agreement between business owners and part-time workers regarding the provision of wages according to the workers' performance. In this case, it clearly deviates from labor law which explains that the provision of minimum wages to workers must be an agreement between the business owner and the workers.

In this writing, the author conducted field research to obtain primary data, the source of the data collection method was by conducting interviews and direct research on parties deemed competent, namely by analyzing the application of wages and knowing the ijarah system at the Maheswari Tour And Tourism Bureau. Travel. This research analysis uses descriptive analysis. The research location is on Jalan Demung-Trengguli Km. 01 RT 07/RW 05 Dukuh, Demung Wetan, Kerang Kulon, Wonosalam District, Demak Regency.

Based on research that has been conducted, there is a gap between business owners and workers regarding work agreements and the distribution of wages to workers. Based on labor law, work agreements are very important to achieve welfare for workers. Likewise, the Ijarah system in sharia economic law must provide justice and benefits and blessings for employers and workers without harming either party.

Keywords : *Ijarah system, part-time workers, wages*

KATA PENGANTAR

Al-hamdu lillahi rabbil-‘alamin, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang berjudul **“Analisis Hukum Ekonomi Syariah Dan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Paruh Waktu (Part Time) Dalam Industri Pariwisata”** tanpa suatu halangan apapun. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Peneliti menyadari dengan penuh rasa, tidak dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sendirinya. Maka dari itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Mohamad Arja Imroni, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Supangat, M.Ag. Selaku Kepala Jurusan Hukum Ekonomi Syariah.
3. Bapak Drs. Eman Sulaiman, M.H. selaku pembimbing I dan Ibu Tri Nurhayati, M.H. selaku pembimbing II serta wali dosen Bapak Bagas Heradyaksa, S.H.,L.L.M. yang telah membimbing, memberikan pengarahan serta dengan senang hati meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam penyusunan skripsi ini sehingga terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
4. Seluruh Dosen Fakultas Syariah dan Hukum yang telah membimbing, mengarahkan serta memberikan banyak bekal pengetahuan sehingga peneliti mampu menyelesaikan penulisan skripsi dengan sebaik mungkin.

5. Bapak H. Masudi dan Ibu Hj. Rofiah, Orang Tua tercinta beserta keluarga yang tiada henti memberikan do'a sehingga dengannya penulis dapat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1).
6. Seluruh teman-teman Fakultas Syariah dan Hukum yang selalu bersama dan memberikan semangat yang tiada henti.
7. Seluruh Narasumber yang telah memberikan waktu serta informasi yang dibutukan dalam penulisan skripsi.
8. Seluruh pihak terkait yang secara langsung maupun tidak langsung membantu, baik dukungan moral maupun material dalam penyusunan skripsi. Hanya ucapan terima kasih yang teramat mendalam bagi seluruh pihak, semoga Allah SWT membalas kebaikan yang telah diberikan. Selain itu, dengan adanya skripsi ini semoga dapat bermanfaat bagi para pembaca nantinya.

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii

MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
DEKLARASI	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
ABSTRAK	xiv
KATA PENGANTAR	xvii
DAFTAR ISI	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
E. Tinjauan Pustaka	14
F. Metode Penelitian	20
G. Sistematika Penulisan	25
BAB II TINJAUAN UMUM PERJANJIAN KERJA, PENGUPAHAAN DAN SISTEM IJARAH	27
A. Perjanjian Kerja	27
1. Definisi Perjanjian Kerja	27
2. Syarat Perjanjian Kerja	30
3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja	36
B. Pekerja Paruh Waktu	41
1. Definisi Pekerja Paruh Waktu (<i>Part-time</i>)	41
2. Jenis-Jenis Pekerja Paruh Waktu (<i>Part-time</i>)	41
3. Aturan Pekerja Paruh Waktu (<i>Part-time</i>)	44
4. Keuntungan dan Kerugian Pekerja Paruh Waktu ..	47
C. Sistem Pengupahan dalam Hukum Ketenagakerjaan ..	49
1. Definisi Pengupahan.....	49
2. Jenis-Jenis Upah	52
D. Sistem Ijarah	58
1. Pengertian Sistem Ijarah	58
2. Rukun dan Syarat Ijarah	64
3. Jenis-jenis akad Ijarah.....	66
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	71
A. Gambaran Umum Tentang Biro Maheswari Tour and Travel	71
B. Praktik Pembagian Upah Dan Perjanjian Kerja di Biro Maheswari <i>Tour and Travel</i> kepada	

Pekerja Paruh Waktu (<i>part-time</i>) dalam Industri Pariwisata	74
BAB IV ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA PARUH WAKTU (PART TIME) DALAM INDUSTRI PARIWISATA	85
A. Sistem perjanjian kerja Tour Guide di Biro Maheswari Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan ..	85
B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Ijarah Pekerja Paruh Waktu / Part Time Sebagai Tour Guide di Biro Maheswari	90
BAB V PENUTUP	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN-LAMPIRAN	104
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pariwisata di Indonesia telah dianggap sebagai salah satu sektor ekonomi, bahkan sektor pariwisata diharapkan akan dapat menjadi penghasil devisa negara. Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki potensi industri pariwisata yang cukup baik, dimana Indonesia memiliki bentang alam yang indah dari Sabang sampai Merauke. Menurut Koen Meyers yang di susun oleh (Sabila Muzdalifah) pariwisata adalah perjalanan yang dilakukan sementara waktu dari tempat tinggal semula ke daerah tujuan dengan alasan bukan untuk menetap atau mencari nafkah melainkan hanya untuk memenuhi rasa ingin tahu, menghabiskan waktu senggang atau libur dan tujuan-tujuan lainnya.¹ Pariwisata Indonesia yang terkenal dengan pulau Bali dan Danau Toba serta berbagai tujuan pariwisata lain dan daya tarik alam, wisata budaya merupakan salah satu destinasi wisatawan antar bangsa daya tarik perbedaan suku, ras, ataupun bahasa. Daya tarik di Bunaken bisa menyelam melihat keindahan alam bawah laut, keindahan pegunungan Rinjani di Lombok. dan berbagai Taman Nasional di Sumatera merupakan contoh tujuan wisata alam di Indonesia.

¹ Sabila Muzdalifah, 'Strategi Tour Guide Dalam Melayani Wisatawan di Museum Satwa Jawa Timur Park 2'. hlm. 17, 2018.

Tujuan wisata alam sebagai objek dan daya tarik wisata menjadi dasar bagi kepariwisataan.

Objek dan daya tarik wisata merupakan dasar bagi kepariwisataan yang saling berhubungan, dan dapat menarik minat wisatawan atau pengunjung untuk datang ke suatu daerah atau tempat tertentu. Daya tarik yang belum dikembangkan merupakan sumber daya potensial dan belum dapat disebut sebagai daya tarik tersendiri.

Pramuwisata bisa disebut juga tour guide yang berada didalam bidang kepariwisataan. Setiap orang yang menemani wisatawan mengunjungi objek wisata, menonton pertunjukkan, belanja di souvenir shop, dan lain-lain selalu dikonotasikan sebagai seorang guide. Untuk itulah, pertama-pertama perlu kita pahami apa dan siapa sebenarnya pramuwisata itu. pramuwisata (*guide*) adalah orang yang bertugas memberikan bimbingan, informasi, dan petunjuk tentang atraksi atau destinasi.²

Wisatawan memiliki beragam motif, minat, ekspektasi, karakteristik sosial, ekonomi, budaya, dan sebagainya. Dengan motif dan latar belakang yang berbeda-beda itu mereka menjadi pihak yang menciptakan permintaan produk dan jasa wisata. Peran ini sangat menentukan dan sering diposisikan sebagai jantung kegiatan pariwisata itu sendiri. Adapun ciri-ciri wisatawan dapat melakukan suatu perjalanan di luar tempat tinggal, sehubungan

² Shinta N Sampelan, ‘Pramuwisata Di Kota Manado’, *HOLISTIK, Journal of Social and Culture*, 2015.

dengan berbagai keperluan seperti rekreasi, liburan, kesehatan, pendidikan, tugas-tugas, pekerjaan, usaha bisnis, kesenian, ilmu pengetahuan, ibadah, olahraga dan pameran selain itu melakukan perjalanan dan persinggahan di tempat lain untuk sementara waktu.

Seorang Pramuwisata atau pemandu wisata (*tour guide*) harus mempunyai pengetahuan yang baik tentang objek wisata yang akan ditawarkan kepada wisatawan dengan menguasai sejarah dan pengetahuan lainnya di daerah objek wisata tersebut, wisatawan akan mendapat pengetahuan dan pengalaman yang baru dari objek wisata yang dijelaskan oleh (*tour guide*)³. Mulai dari morning call, ontime schedule dengan menyesuaikan kondisi yang ada pada saat tour berlangsung dengan itinerary telah direncanakan, sampai tiba di hotel setelah tour pada malam harinya. Tugas *Tour Leader* termasuk memastikan bahwa peserta tour semua dalam keadaan baik dan sehat. *Tour Leader* harus tahu pasti bahwa rombongan yang dipimpinnya lengkap (tidak ada yang tertinggal).

Secara sepintas, tugas dan tanggung jawab seorang *Tour Leader* dan *Tour Guide* terlihat sama, namun kedua jenis pekerjaan ini memiliki perbedaan yang cukup signifikan. Dimulai dari jadwal dan durasi perjalanan, biasanya seorang *Tour Leader* memiliki jadwal dan durasi perjalanan yang lebih lama dari seorang *Tour Guide*, dimana seorang *Tour Leader* harus menemani wisatawan dan mengikuti seluruh rangkaian tur dari awal hingga akhir,

³ Mochamad Ubaidillah, ‘Pelayanan Tour Guide Dalam Meningkatkan Kepuasan Wisatawan Di Treasure Bay Bintan’.

sedangkan seorang *Tour Guide* hanya bertugas menjelaskan destinasi yang sedang dikunjungi. Dengan demikian perbedaan *Tour Leader* dan *Tour Guide* terlihat dari jadwal dan durasi perjalanan, tanggung jawab, juga pengetahuan sejarah dan budaya. *Tour Leader* dan *Tour Guide* memiliki perbedaan dari sisi jadwal, tanggung jawab dan pengetahuan mengenai destinasi yang dikunjungi. Seorang *Tour Leader* tugas utamanya adalah memimpin rombongan agar perjalanan wisata dapat berlangsung dengan lancar, sedangkan seorang *Tour Guide* memiliki tanggung jawab untuk memberikan penjelasan yang lengkap mengenai destinasi yang dikunjungi oleh rombongan wisatawan.

Pengertian dari Pekerja/buruh dapat ditemukan di dalam ketentuan umum angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ang menyebutkan yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.⁴ Pekerja/buruh berupa orang-orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasarkan kerena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan).

⁴ Ketentuan umum No.3, Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut seorang pakar hukum perburuhan Imam Soerpomo dalam Djoko Triyatno memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah:⁵ “Suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajibankewajiban majikan terhadap buruh”. Sistem kerja *Tour Guide* biasanya bekerja pada saat tertentu saja misalnya jika ada job saja dengan upah yang di berikan setelah pekerjaan selesai. Jenis pekerjaan ini termasuk dalam pekerja paruh waktu bahwa *Tour Guide* masuk dalam definisi pekerja dalam UU 13 Tahun 2003. Dalam pasal 86 UU 13 2003 tentang ketenagakerjaan di jelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan, kesehatan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama. Sebagaimana di atur oleh ILO bahwa pekerja paruh waktu adalah pekerjaan dengan jumlah jam kerja kurang dari 35 jam perminggu. Sistem pengupahan pekerja paruh waktu dalam pasal 16 ayat 4 UU No. 13 tahun 2003 menggunakan upah perjam. Namun, dalam sistem pengupahan *tour guide* biasanya tidak di hitung berdasarkan jumlah jam kerja, tetapi di lihat dari jarak dan waktu yang di tempuh dan biasanya tidak ditentukan dengan perjanjian yang tertulis.

⁵ Djoko Triyanto,S.H, 2004, Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa, cetakan pertama, Mandar Maju, Bandung, hlm. 12.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan yang harus dikerjakan selama pekerja atau buruh bekerja, mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, dan adanya suatu perintah dari pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Perjanjian kerja yang dibuat dapat berupa perjanjian tertulis maupun perjanjian lisan. Adanya perjanjian kerja maka secara tidak langsung timbul suatu ikatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sehingga adanya ikatan perjanjian kerja inilah yang akan menimbulkan hubungan kerja.⁶

Perjanjian kerja merupakan tonggak awal terjadinya hubungan kerja. Tanpa perjanjian kerja maka terjadi hubungan kerja. Pengaturan mengenai perjanjian kerja terdahulu di sebut sebagai ⁷persetujuan perburuhan yang terdapat pada pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Imam Soepomo menyatakan bahwa Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah. Syarat sahnya perjanjian kerja termuat di dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana apabila perjanjian tersebut dibuat dengan bertentangan dengan syarat

⁶ Grace Vina, ‘Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit’, 2016, hlm. 1–17.

⁷ Imam Soepomo, HukumPerburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja, (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968), hlm. 57.

tersebut diatas maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan batal demi hukum.

Menurut Sobekti terdapat sifat-sifat khusus dalam perjanjian perburuhan yang sejati⁸, yaitu:

1. Adanya sifat hubungan subordinat atau hubungan di peratas antara majikan dan buruh, dimana majikan berhak memberikan perintah-perintah kepada buruh mengenai pekerjaan yang harus di lakukan oleh buruh.
2. Harus ada gaji ataupun upah yang biasanya berupa uang namun juga bisa berupa barang ataupun sarana prasarana lain seperti pengobatan gratis, kendaraan, pakaian, makanan, dan lain-lain.
3. Terdapat keuntungan waktu tertentu atau sampai salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja.

Persaingan tenaga kerja semakin ketat dengan bebasnya tenaga kerja asing masuk ke Indonesia. Tenaga kerja Indonesia harus memiliki kompetensi yang tersertifikasi agar memiliki bargaining position lebih tinggi dan mampu bersaing dengan tenaga kerja asing. Masuknya tenaga kerja asing dan banyaknya investor asing ke Indonesia juga berpengaruh terhadap pola perjanjian kerja. Perkembangan jenis perjanjian kerja yang digunakan oleh pengusaha saat ini lebih dominan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak dan Alih

⁸ Subekti R, SH, 1980, Pokok-Pokok Hukum Perdata, Jakarta: PT. Intermasa, hlm. 172.

daya/Outsourcing. Kedua jenis pekerjaan tersebut lebih disukai pengusaha karena minim resiko dan lebih efisien dari sisi biaya.

Upah dalam Islam dikenal dengan istilah *Ijārah*. Secara Etimologi kata *Al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru'* yang berarti *al-iwad* yang dalam bahasa Indonesia berarti ganti atau upah.⁹ Sedangkan secara istilah *Ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Oleh karenanya, Hanafiyah mengatakan bahwa *Ijārah* adalah akad atas manfaat disertai imbalan.¹⁰

Ijārah adalah “pemilikkan jasa dari seorang yang menyewakan (*mu'ajjir*) oleh orang yang menyewa (*musta'jir*), serta pemilikan harta dari pihak *musta'jir* oleh seorang *mu'ajjir*. Dengan demikian, *Ijārah* berarti merupakan transaksi terhadap jasa tertentu, dengan disertai kompensasi tertentu pula.

Upah adalah sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam bidang produksi atau faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya dengan kata lain upah adalah harga

⁹ Sayyid Sabiq, Fikih Sunnah 13, PT Alma'arif, Bandung, 1987, hlm. 15.

¹⁰ Wahbah Az-Zuhaili, Fiqih Islam Wa Adillatuhu, Jilid 5, Gema Insani, Jakarta, 2011, hlm. 387.

dari tenaga yang dibayarkan atas jasa dalam produksi. Jika pekerja tidak menerima upah akan mempengaruhi standar penghidupan bagi para pekerja.

Upah secara garis besarnya di kategorikan atas :

1. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang, seperti rumah, pakaian dan lain-lain.
2. Pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang di lakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama mengarah kepada sewa menyewa dan yang kedua lebih menuju kepada ketenagakerjaan.¹¹

Pemberian upah hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja. Karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masingmasing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah. Akad yang sesuai dengan syari'ah adalah yang tidak mengandung *gharār* (ketidakpastian atau penipuan), *maysir* (perjudian), *riba* (bunga uang), *zhulm* (penganiayaan), *risywah* (suap), barang haram dan maksiat. Perjanjian akad mempunyai arti penting dalam kehidupan masyarakat. Ini merupakan dasar dari sekian banyak aktivitas keseharian kita. Melalui akad ini kita bisa melakukan berbagai kegiatan bisnis dan usaha kita dapat dijalankan.

¹¹ Wahbah al-Zuhayli, *al-fiqh al-islam iy wa Adillatuhu*, juz IV, hlm. 3811.

Dasar hukum As-sunnah antara lain Hadis riwayat Abu Sa'id Al-Khudri, yaitu :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرْقُهُ

Dari Ibnu Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW, “*Berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering*“. (H.R Ibnu Majah) No. 937.¹²

Maksud hadis ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa di maksud jika pekerjaan telah selesai maka si pekerja meminta upah atau gaji walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.

Pada permasalahan yang akan di teliti adalah sistem pengupahan *tour guide* yang di pekerjakan di Biro Pariwisata Maheswari menerapkan sistem borongan atau paket sesuai dengan jarak dan waktu perjalanan. Hal ini berbeda dengan sistem yang berlaku dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. ketidak adanya kesepakatan antara pengusaha dan *tour guide* dalam hal pemberian upah atau ujrah yang di berikan oleh biro pariwisata maheswari and tour kepada pemandu wisata. Karena yang terjadi di lapangan yaitu dengan memberikan upah atau ujrah tergantung

¹² Al-Hafid Ibnu Hajar, Terjemah Bulughul Maram (Ibnu Hajar AlAsqalani), cet 1, Pustaka Amani, Jakarta, 1995, hlm. 361.

dengan kinerja *tour guide*. Ketika *tour guide* bagus dalam kinerjanya maka upah atau ujrah yang di dapatkan akan besar, begitu juga sebaliknya ketika kinerja *tour guide* itu sedikit lemah maka akan berdampak pada upah atau ujrah yang akan dia dapatkan. Disyaratkan pula agar upah dalam transaksi ijarah disebutkan secara jelas dan diberitahukan berapa besar atau kecilnya upah pekerja.

Part-Time berasal dari bahasa Inggris yaitu part yang berarti paruh atau separuh dan time yang berarti waktu. Menurut Nariswari Galih kerja *part-time* adalah kerja sampingan yang dimana jam kerjanya dapat disesuaikan dengan kebutuhan pekerjanya. Pekerja atau buruh di Indonesia menurut UU No. 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan atau dalam bentuk lain. Dalam UU No. 13 Tahun 2013 pasal 77 dan 85 disebutkan bahwa ketentuan jam kerja adalah selama 40 jam dalam satu minggu. Pekerja paruh waktu (*part-time worker*) adalah seseorang yang bekerja hanya dalam sebagian waktu tertentu dari kerja normal. Berdasarkan Badan Pusat Statistik yang dimaksud dengan kerja paruh waktu (*part time*) adalah kerja dibawah jam normal (kurang dari 35 jam seminggu).¹³

¹³ Tiara Putri Pritama, "Motivasi Untuk Bekerja Part Time Ditinjau dari Persepsi Terhadap Pentingnya Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di PT. Sari Melati Kencana, Pizza Hut Semarang", (Skripsi, Sarjana Psikologi, Semarang), dilihat di repository.unika.ac.id (diakses pada tanggal 23 Juli 2019).

Sistem pengupahan *tour guide* yang di pekerjakan di Biro Maheswari menerapkan sistem borongan atau paket wisata sesuai dengan jarak dan waktu tour. Hal ini berbeda dengan sistem yang berlaku dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 pada pasal 1 berbunyi :" Upah adalah hak pekerja/buruh yang di terima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah di lakukan". Oleh karena itu peneliti bermaksud melakukan penelitian terkait pengupahan atau pemberian ujrah kepada pekerja *tour guide* dengan sistem paruh waktu atau part time. Pada permasalahan yaitu mengungkap proses terjadinya atau meneliti perjanjian lisan yang menimbulkan eksploitasi antar pekerja dan menindaklanjuti tata cara pengupahan di Biro Maheswari yang belum sesuai dengan hukum ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah yaitu tidak ada kesepakatan diawal perjanjian besaran upah yang akan di berikan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin mengangkat judul Analisis Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Paruh Waktu (*Part Time*) dalam Industri Pariwisata.

B. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang diatas, rumusan masalah penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem perjanjian kerja tour guide di Biro Maheswari menurut hukum ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap ijarah pekerja paruh waktu atau part time tour guide di Biro Maheswari Tour?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tinjauan hukum ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja di Biro Maheswari.
2. Mengetahui Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap penerapan ijarah terhadap tour guide biro maheswari tour.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat, adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam menulis karya ilmiah serta

menambah wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan fatwa dsn No.44/DSN-MUI/VIII/2004 Tentang multijasa yang menjelaskan besaran ujrah atau fee harus disepakati di awal dalam bentuk nominal bukan dalam bentuk presentase.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang pemikiran kepada biro Maheswari Tour sehingga dapat membantu pengembangan industri pariwisata.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dijadikan acuan serta referensi dan informasi bagi masyarakat.

E. Tinjauan Pustaka

Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti dan untuk mendukung kelengkapan dalam skripsi ini, maka peneliti akan menyampaikan beberapa karya yang mungkin terkait dengan skripsi yang penulis bahas, antara lain:

Pertama, Skripsi Siti Maesaroh (2019) dari UIN Raden Intan Lampung yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul” Studi di Desa Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan. Penelitiannya menarik beberapa permasalahan yaitu: bagaimana praktik upah kerja buruh cangkul yang terjadi di Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan. Metode yang digunakan adalah kualitatif dan jenis penelitiannya adalah penelitian lapangan (*field research*). Metode

pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di tempat penelitian yaitu masyarakat Desa Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan. Berdasarkan penelitian yang telah dijabarkan maka kesimpulannya bahwa dalam praktik upah kerja buruh cangkul yang di tangguhkan belum memenuhi syarat dalam akad upah kerja, sebab upah yang menjadi objek pembayaran belum jelas berapa banyak padi yang akan di terima oleh buruh cangkul dan terdapat unsur ketidak pastian atau gharar yang dalam Islam dilarang keberadaannya karena mudharatnya lebih besar dirasakan oleh para buruh dari pada kemaslahatannya.¹⁴

Kedua, peneliti Pradesno Firdaus (2018) dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Fotografer Pre-Wedding. Dengan pokok pembahasan mengenai sistem upah antara Fotografer dengan client upah yang diterima oleh fotografer tergantung dari pekerjaan yang dilakukan oleh fotografer itu sendiri. Jika fotografer melakukan sesi foto Pre-Wedding baik yang Syar’i ataupun Non Syar’i kepada client yang bersangkutan maka hukumnya adalah Syubhat, dikarenakan kedua jenis foto yang dilakukan tidak jelas unsur keharaman atau kehalalannya bila ditinjau dari perspektif Hukum Islam.¹⁵

¹⁴ Siti Maesaroh, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul”. (Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 2019).

¹⁵ Pradesno Firdaus, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Fotografer Pre-Wedding, (Skripsi program S1 Jurusan Muamalah Universitas Islam Raden Intan

Ketiga, Skripsi Rizky Puspita Cahyaning Putri (2019) dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah tenaga kerja yang tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten bekasi”. Dengan pokok pembahasan mengenai bagaimana pokok pandangan hukum Islam tentang praktik upah mengupah antara majikan dengan buruh. Dalam pembahasan skripsi ini bahwa dalam penerapannya adalah terdapat penyimpangan dari ketentuan perjanjian awal. Dalam perjanjian awal antara majikan dengan buruh tidak sesuai dengan besaran gaji yang diterima buruh dengan apa yang telah di tetapkan di awal perjanjian. Adanya perubahan tersebut tidak sesuai dengan syariat Islam, tanpa adanya kesepakatan kedua belah pihak, yang menyebabkan pihak lain merasa dirugikan dan termasuk perbuatan dzalim, sehingga tidak sesuai dengan ketentuan hukum Islam bahwa bermuamalah harus adil dan atas keridhan kedua belah pihak.¹⁶

Keempat Lale Dikan Pradena Sempati Skripsi ini membahas tentang bagaimana bentuk kerjasama antara pemilik Art Shop dan Tour Guide dalam pemberian komisi dan bagaimana tinjauan etika bisnis Islam terhadap kerjasama yang ditetapkan oleh pemilik Art Shop dengan Tour Guide dalam pemberian komisiDalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena data atau

Lampung, 2014).

¹⁶ Rizky Puspita Cahyaning Putri , “Tinjauan Hukum Islam Terhadap upah tenaga kerja yang tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten bekasi, (Skripsi program S1 Jurusan Muamalah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016).

informasi diperoleh di lapangan lebih banyak dan keterangan-keterangan yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tulisan dan langkah-langkah yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti, jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif yang berorientasi pada gejala-gejala yang sifatnya alamiah. Bentuk kerjasama yang dilakukan oleh pemilik Art Shop dan tour guide adalah bentuk kerjasama pemberian komisi. Komisi tour guide diberikan apabila tamu yang dibawa oleh guide tersebut melakukan pembelanjaan. Kerjasama antara pemilik Art Shop dengan tour guide bersifat lisan tidak secara tetulis. Pemberian komisi dalam persentase yang tinggi dilakukan oleh pemilik Art Shop yaitu ada yang bahkan sampai 50% dari keuntungan pemilik Art Shop. Namun di dalam Islam pemberian yang mencapai 50% itu tidak dibolehkan karena diluar dari kebiasaan, dan dilihat posisi pemilik Art Shop dan tour guide, dimana tour guide bukan termasuk pemodal. Di dalam Islam telah dijelaskan bahwa dalam sebuah bisnis tidak boleh adanya suatu ketimpangan atau ketidak adilan antara yang satu dengan yang lain, dan pemberian komisi yang 50% ini termasuk ketimpangan karena tour guide bukanlah menjadi salah satu pemilik modal namun ia hanya berperan sebagai seorang yang membawa tamu ke suatu Art Shop yang bertindak sebagai pemilik modal.¹⁷

¹⁷ Lale Dikan Pradena Sempati pemerian komisi terhadap tour guide tinjauan etika bisnis islam (Studi Kasus Pemilik Art Shop di Desa Sukarara Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah) Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Mataram 2017.

Dari jurnal Muamalat Indonesia yaitu Analisis Sistem Upah Buruh Tani Kelapa Sawit Di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau. Data primer digunakan dengan mengumpulkan hasil wawancara langsung terhadap responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sebanyak 30 responden. Metode analisis data menggunakan tabulasi, sajian data dalam bentuk distribusi frekuensi dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Sistem upah (ujrah) buruh tani kelapa sawit di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau menggunakan sistem upah berdasarkan kinerja dan hasil. (2) Sistem upah berdasarkan tinjauan prinsip syariah masih belum sepenuhnya terpenuhi, dimana nilai kelayakan pada sistem upah masih belum terpenuhi karena upah yang ditetapkan belum memenuhi standar upah minimum. Meskipun jika dilihat dari standar harian, pasaran upah yang ditetapkan di daerah tersebut terbilang cukup besar dengan harga sawit yang tidak menentu.¹⁸

Jurnal Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Food. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam sebuah perusahaan, sebab faktor manusia (karyawan) merupakan penggerak utama disetiap kegiatan yang ada didalam perusahaan, karena karyawan yang melakukan kegiatan perusahaan mulai dari merencanakan, melaksanakan, hingga mengendalikan setiap kegiatan dan aktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan

¹⁸ Dian Islamiati, ‘Analisis Sistem Upah (Ujrah) Buruh Tani Kelapa Sawit di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau’, *Jurnal Muamalat Indonesia-JMI*, 2.2 (2022).

untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Food Jambi. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Wilmar Food Jambi. Pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh, dengan jumlah sampel 18 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistic deskriptif dengan menggunakan skor nilai, presentase, dan tabel. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat di simpulkan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata persentase pada variabel upah sebanyak 85 % respon positif dan pada variabel kinerja karyawan sebanyak 97 % respon positif yang diberikan responden. Hal ini menunjukkan Semakin baik tingkat pemberian upah oleh perusahaan, maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁹

Pada penelitian ini penulis mengambil peneltian di daerah Desa Demung Kabupaten Demak di kantor Biro Maheswari Tour And Travel sebagai bahan data dala penelitian tersebut. Dan penulis sebagai pelengkap atas penelitian sebelumnya.

¹⁹ Muhammad Iqbal, 'Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilmar Food', *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1.4 (2022), hlm. 130.

F. Metode Penelitian

Setiap penulisan ilmiah agar dapat mencapai hasil yang baik dan sistematis, maka harus menggunakan metode penelitian. Adapun metode penelitian dalam skripsi ini meliputi:

1. Jenis penelitian

Dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian lapangan (*field research*) untuk memperoleh data primer, dengan melakukan wawancara dan penelitian langsung terhadap pihak yang dianggap berkompeten, yaitu dengan menganalisis penerapan pemberian ujrah di Biro Pariwisata Maheswari Tour dan juga mendefinisikan cara kerja Biro Maheswari Tour And Travel. Sumber kutipan yang peneliti ambil dari jurnal dan ensiklopedia atau website.

Selain itu penulis juga melakukan penelitian kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh data sekunder, yakni untuk memperoleh data ilmiah dan akurat yang bersumber pada buku-buku, dokumen, dan rujukan lain yang berkaitan dengan pokok pembahasan, kemudian di analisis lebih lanjut untuk mengetahui fenomena yang sebenarnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yaitu mendeskripsikan data-data hasil penelitian dengan menggunakan kata-kata atau kalimat, sehingga akan diperoleh suatu data deskriptif yang menggambarkan dari hasil suatu penelitian.

2. Lokasi Penelitian Biro Maheswari

Lokasi penelitian ini di Biro Maheswari. Biro tersebut berada di Jalan Demung-Trengguli Km. 1 RT 07/RW 05 Dukuh, Demung Wetan, Kerang Kulon, Kecamatan Wonosalam, Kabupaten Demak.

3. Sumber data

a. Data primer

Sumber data primer adalah kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau wawancara. Sumber ini dicatat melalui perekaman vidio/audio tape, pengambilan gambar.²⁰ yakni data yang berkaitan tentang Analisis pemberian ujrah kepada tour guide di biro Maheswari Tour. Sumber data primer diperoleh dari wawancara dengan pihak terkait yaitu Bapak Amrin selaku Owner di Biro Pariwisata Maheswari Tour.

b. Data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh melalui study kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti peraturan perundang-undangan, dan literatur-literatur yang berkaitan dengan bahasan yang akan diteliti peneliti, yang akan diperoleh kemudian digunakan sebagai

²⁰ Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011, hlm. 112.

landasan dalam penulisan yang bersifat teoritis. Data sekunder diperlukan untuk melengkapi data primer.²¹ Data sekunder terbagi 3 (tiga) yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier.

- 1) Bahan hukum primer yang sifatnya mengikat (*autoritatif*). Bahan Hukum primer dalam penelitian ini ialah Fatwa Dewan Syariah Nasional fatwa dsn No.44/DSN-MUI/VIII/2004 Tentang multijasa yang menjelaskan besaran *ujrah* atau *fee* harus disepakati di awal dalam bentuk nominal bukan dalam bentuk presentase.
- 2) Bahan hukum sekunder ialah bahan hukum yang diperoleh dari referensi yang penulis jadikan rujukan dalam penelitian ini,
- 3) Bahan hukum Tersier ialah bahan hukum yang diperoleh dari kamus hukum, ensiklopedia, serta ayat Al-Quran yang berkaitan Ijarah.

4. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah:

²¹ Rony H. Soemitro, Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988. hlm. 52.

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung dilapangan.²² Dengan cara berkunjung ke kediaman owner biro Maheswari Tour, peneliti mengamati prakteksnya secara langsung dan melakukan pencatatan mengenai pemberian ujrah di Biro Pariwisata Maheswari Tour.

b. *Interview*

Interview adalah pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada Bapak Amrin selaku Owner, beberapa orang di Biro Pariwisata Maheswari Tour yang dapat memberi informasi yang berkaitan dengan Pemberian ujrah. Peneliti menggunakan metode ini untuk mendapatkan data-data mengenai pemabgian *ujrah* Biro Pariwisata Maheswari Tour.

c. Dokumentasi

Dokumentasi Dokumentasi adalah penelitian yang dilakukan terhadap informasi yang di dokumentasikan dengan gambar, tulisan dan lain-lain.²³ Dalam penelitian ini, metode ini digunakan untuk memperoleh dokumen

²² Mohammad Nazir, Metode Penelitian, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998, hlm. 212.

²³ Husein Umar, “Research Methods in Finance and Banking”, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000), hlm. 118.

seperti brosur, arsip dalam biro Maheswari tour dan data lain yang berkaitan dengan penelitian.

5. Analisis Data

Dalam menganalisis data peneliti menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan sifat suatu keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala-gejala tertentu.²⁴ Pengolahan data yang dilakukan dengan beberapa tahap-tahap berikut ini:

a. *Data reduction* (Reduksi data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

b. *Data display* (Penyajian data)

Penyajian data merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasar kategori atau pengelompokan-pengelompokan yang diperlukan.

c. Menarik Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

²⁴ Conseula G. Sevilla, Pengantar Metode Penelitian, Jakarta: UI Press, 1993, hlm. 71.

Kegiatan analisis ketiga yang penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Dari permulaan pengumpulan data, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, penjelasan, konfigurasi-koritigurasi yang mungkin, alur sebab- akibat, dan proposisi.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang jelas menyeluruh dari penelitian yang akan dibahas, maka peneliti menggambarkan alur ini sebagai berikut:

1. BAB I : Dalam bab ini akan membahas Latar Belakang terjadinya perjanjian kerja yang di lakukan di Maheswari serta bagaimana praktik pembagian upahnya, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Telaah Pustaka, Metode Penelitian Skripsi, Sistematika Penulisan Skripsi.
2. BAB II : Dalam bab ini membahas tentang tinjauan umum tentang Tour Guide atau pemandu wisata dan teori yang mengenai dengan perjanjian kerja serta hukum ketenagakerjaan dan sistem ijarah.
3. BAB III : Dalam bab ini membahas tentang gambaran umum prinsip ekonomi syariah dan sejarah berdirinya, lokasi dan serta praktik perjanjian kerja dan pembagian upah di Biro Maheswari Tour.

4. BAB IV : Dalam bab ini mencakup analisis hukum ekonomi syari'ah terhadap pemberian ujrah atau upah kepada tour guide di biro maheswari tour and travel beserta perjanjian kerja di Biro Maheswari menurut hukum ketenagakerjaan.
5. BAB V : Bab ini merupakan penutup yang berisi tentang kesimpulan dari penyajian masalah tersebut dan saran yang berkaitan dengan skripsi ini dan penutup.

BAB II

TINJAUAN TENTANG UMUM PERJANJIAN KERJA, PENGUPAHAN DAN SISTEM IJARAH

A. Perjanjian Kerja

1. Definisi Perjanjian Kerja

Salah satu hal penting yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan adalah mengenai Perjanjian Kerja. Sebelum memulai sebuah pekerjaan dalam sebuah hubungan kerja, pekerja dan pengusaha terlebih dahulu harus membuat sebuah kesepakatan terlebih dahulu yang mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian tersebut disebut dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini merupakan awal terjadinya hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

Mengenai pengertian hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan masih terdapat perbedaan diantara para ahli hukum, sama seperti definisi hukum. Para ahli hukum ini masing-masing memberikan pengertian berdasarkan sudut pandang masing-masing. Iman Soepomo dalam Cristoforus Valentino Alexander Putra mendefinisikan hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.²⁵

²⁵ Cristoforus Valentino Alexander Putra, ‘Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja’, *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 39.1 (2017), hlm. 61–77.

Menurut Iman Soepomo dalam Lalu Husni, unsur-unsur hukum perburuhan setidaknya mencakup unsur²⁶:

- a) Himpunan peraturan (baik tertulis atau tidak tertulis),
- b) Berkennaan dengan suatu kejadian/peristiwa,
- c) Seorang bekerja pada orang lain,
- d) Upah.

Pasal 1 (15) UU Ketenagakerjaan memberikan defenisi mengenai hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja merupakan turunan dari perjanjian pada umumnya, namun masing-masing perjanjian mempunyai ciri khusus masing-masing yang membedakan dengan perjanjian lainnya. Pada dasarnya, semua perjanjian memiliki ketentuan umum yang berlaku secara umum pada semua jenis perjanjian, yaitu mengenal asas-asas perjanjian, syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian.

Perjanjian kerja menurut Wiwoho Soedjono adalah hubungan hukum antara seorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seorang yang bertindak sebagai majikan. Suatu perjanjian antara orang-perorangan pada satu pihak

²⁶ Lalu Husni. 2012. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo, hlm. 33.

dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.²⁷

Pasal 1601a KUHPerdata memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja yaitu “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Perjanjian kerja mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja juga yang akan mengatur jalannya sistem kerja yang akan dijalani oleh pekerja berdasarkan dengan syarat-syarat kerja beserta dengan hak yang akan diterima oleh pekerja/buruh sebagai pihak penerima kerja dari pengusaha sebagai pihak pemberi kerja. Indikasi sebuah sistem kerja yang baik akan tercermin dari bagaimana isi dari perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak. Hal ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan manusia secara baik sesuai dengan semangat dari penegakan Hak Asasi Manusia dan sesuai dengan semangat dari UU Ketenagakerjaan yaitu untuk memberdayakan dan mendayagunakan buruh/pekerja, memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Perjanjian kerja telah diakui sebagai aspek

²⁷ Wiwoho Soedjono, 1987. Hukum Perjanjian Kerja. Jakarta: Bina Aksara, hlm. 1.

penentu jalannya sebuah sistem kerja yang baik yang diharapkan menghasilkan outcome yang baik dan bermanfaat bagi pekerja. Dengan demikian, hendaknya sebuah perjanjian kerja yang akan disepakati oleh para pihak (pekerja dan pengusaha) memiliki isi yang dapat dipahami secara mudah dan tidak menimbulkan penafsiran ganda atau multitafsir. Penafsiran terhadap perjanjian kerja haruslah dipahami bersama-sama antara pekerja dengan pengusaha secara menyeluruh guna menghindari perselisihan yang terjadi dikemudian hari.

Dalam membuat dan menyepakati perjanjian kerja, diharapkan para pihak terutama pemberi kerja (pengusaha) yang telah membuat kontrak kerja standar menjelaskan secara rinci hak dan kewajiban kedua belah pihak guna meminimalisir terjadinya perbedaan penafsiran dan perselisihan terhadap hak dan kewajiban yang ditimbulkan dari perjanjian kerja tersebut.

2. Syarat Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dilakukan secara tertulis ataupun lisan, sebagaimana diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang tertulis harus mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara garis besar syarat perjanjian kerja terbagi menjadi syarat materil dan syarat formil²⁸:

²⁸ Tri Nurhayati, Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (CV. Alenia

a) Syarat materil

Ketentuan perjanjian kerja mengadopsi ketentuan Pasal syarat perjanjian dalam Pasal 1320 KUH Perdata yang kemudian dituangkan dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Syarat pertama adanya kesepakatan menunjukkan adanya kesetaraan hak dan kesamaan kehendak antara kedua subyek hukum yaitu pekerja dan pengusaha. Tidak dibenarkan adanya penipuan (*dwang*), paksaan (*dwaling*) dan kekhilafan (*bedrog*). Permasalahan yang sekarang banyak dihadapi di Indonesia adalah kurangnya kesempatan kerja dan banyanya angkatan kerja yang tidak terbekali dengan *soft skill* tertentu menjadikan lemahnya posisi tawar/*bargaining position* angkatan kerja. Kondisi tersebut menyebabkan angkatan kerja tidak memiliki banyak pilihan.

Ketika banyak perusahaan menggunakan kontrak baku dalam perjanjian kerja, calon pekerja hanya mempunyai pilihan *take it or leave it*. Perjanjian/kontrak baku menurut Sutan Remy Sjahdeini dalam Badrulzaman, dkk adalah perjanjian atau kontrak yang hampir seluruh klausul-klausulnya sudah dibakukan oleh pemakainya dan pihak lain pada dasarnya tidak mempunyai peluang untuk

merundingkan atau meminta perubahan. Adapun ciri-ciri kontrak baku diantaranya adalah sebagai berikut²⁹:

- 1) Perjanjian dibuat secara sepihak oleh salah satu pihak yang berkedudukan lebih kuat, sedangkan pihak lain yang berkedudukan lebih lemah tidak dilibatkan sama sekali.
- 2) Pihak yang lemah dengan terpaksa menyetujui substansi yang tercantum dalam perjanjian karena tidak punya pilihan lain.
- 3) Perjanjian dibuat dalam format tertentu, detail dan dicetak dalam jumlah banyak.
- 4) Pihak yang lemah tidak diberikan banyak waktu ataupun kesempatan untuk membaca dan mempelajari isi perjanjian.

Syarat sah perjanjian yang kedua adanya kecakapan atau kemampuan dalam melakukan perbuatan hukum. Cakap yang dimaksud disini adalah kemampuan untuk bertanggung jawab atas diri dan perbuatannya yang mencakup usia dewasa dan kesehatan jiwa (tidak dalam pengampuan). Hukum ketenagakerjaan memberikan batasan usia untuk angkatan kerja yang boleh bekerja berdasarkan ratifikasi konvensi ILO Nomor 138 tentang usia minimum untuk diperbolehkan bekerja melalui

²⁹ Badrulzaman, Mariam Darus, Sutan Remy Sjahdeini. Kompilasi Hukum Perikatan. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 Pasal 2 ayat 3, bahwa usia minimum untuk diperbolehkan bekerja tidak boleh kurang dari 15 tahun. Sedangkan pada Pasal 3 ayat 1 bahwa usia minimum untuk diperbolehkan bekerja pada sektor yang dimungkinkan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan ataupun moral orang muda maka usia yang dibolehkan tidak boleh kurang dari 18 tahun.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur batasan usia dan batasan jenis pekerja-an yang boleh dilakukan oleh pekerja anak. Pasal 69 Undang-Undang tersebut mengatur pengecualian bagi anak berusia 13-15 tahun bisa melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial dengan persyaratan yang diatur dalam pasal berikutnya. Hanya saja dalam pasal tersebut tidak dijelaskan lebih lanjut mengenai definisi ataupun batasan dari pekerjaan ringan meliputi apa saja.

Syarat ketiga hal tertentu/adanya pekerjaan yang diperjanjikan merupakan kejelasan objek dan jenis pekerjaan tertentu yang akan dikerjakan oleh pekerja.

Syarat keempat causa halal, bahwa Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Suatu perjanjian dikatakan sah jika memenuhi keempat syarat tersebut/bersifat kumulatif. Jika ada salah satu atau lebih syarat tidak terpenuhi maka ada konsekuensi hukumnya. Syarat pertama dan kedua disebut sebagai syarat Subjektif yang berkaitan dengan sesuatu yang melekat pada subyek hukum. Sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut sebagai syarat objektif yang menyangkut sesuatu yang melekat pada objek perjanjian. Konsekuensi hukum yang harus diterima jika suatu perjanjian tidak memenuhi unsur subjektif adalah perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan pembatalan perjanjian kepada pengadilan melalui Penetapan Hakim. Sedangkan konsekuensi hukum pada perjanjian yang tidak memenuhi unsur objektif maka perjanjian tersebut batal demi hukum yang artinya perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada³⁰.

- b) Syarat Formil, diatur dalam Pasal 54 angka (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

³⁰ Husni, Lalu. "Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". Jakarta: Grafindo Persada, 2003.

- 1) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
 - b) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh.
 - c) Jabatan atau jenis pekerjaan.
 - d) Tempat pekerjaan.
 - e) Besarnya upah dan cara pembayarannya.
 - f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
 - g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
 - h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
 - i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja atau buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Perkembangan hukum ketenagakerjaan dari waktu ke waktu dipengaruhi banyak faktor. Era globalisasi dan *Masyarakat Ekonomi Asia* (MEA) menjadi tantangan besar bagi Indonesia. Persaingan tenaga kerja semakin ketat dengan bebasnya tenaga kerja asing masuk ke Indonesia. Tenaga kerja Indonesia harus memiliki kompetensi yang tersertifikasi agar memiliki bargaining position lebih tinggi dan mampu bersaing dengan tenaga kerja asing. Masuknya tenaga kerja asing dan banyaknya investor asing ke Indonesia juga berpengaruh terhadap pola perjanjian kerja. Perkembangan jenis perjanjian kerja yang digunakan oleh pengusaha saat ini lebih dominan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak dan Alih daya/Outsourcing. Kedua jenis pekerjaan tersebut lebih disukai pengusaha karena minim resiko dan lebih efisien dari sisi biaya.

3. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

a) Jenis Perjanjian Kerja

berdasarkan bentuk terbagi atas 2 jenis:

- 1) Perjanjian Kerja Tertulis. Perjanjian kerja ini disebut juga dengan kontrak kerja yang klausul-klausulnya dituangkan dalam bentuk tulisan di atas kertas dengan syarat-syarat baik materil dan formil yang sudah diatur

dalam Undang-Undang serta di tandatangani oleh para pihak (Pekerja dan Pengusaha). Perjanjian ini dapat dijadikan sebagai dasar dan bukti jika di kemudian hari terjadi Perselisihan hubungan industrial.

- 2) Perjanjian Kerja Tidak tertulis/Lisan. Perjanjian lisan ini memang diakui dalam Hukum Ketenagakerjaan dan memiliki daya ikat bagi pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan hak dan kewajiban yang disepakati dalam bentuk lisan. Namun demikian perjanjian lisan ini memiliki kelemahan jika dikemudian hari terjadi perselisihan hubungan industrial, terutama untuk pekerja yang cenderung lebih lemah posisinya. Oleh karena itu, meskipun legal tidak disarankan untuk menggunakan perjanjian kerja secara lisan untuk mendapatkan jaminan perlindungan hukum.
- b) Jenis perjanjian kerja berdasarkan waktu terbagi atas 3 jenis³¹:

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja ini merupakan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dengan jangka waktu tertentu dan untuk jenis pekerjaan tertentu. Aturan mengenai PKWT semula di atur dalam 59 Undang-

³¹ Tri Nurhayati, Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (CV. Alenia Media Dipantara, 2022), hlm. 54-66.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Keenagakerjaan, setelah diberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja maka beberapa ketentuan diubah dengan aturan pelaksananya berupa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat pada Pasal 4 dan Pasal 5.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja tanpa dengan batas waktu yang ditentukan Perjanjian Kerja ini disebut juga sebagai perjanjian kerja untuk pekerja tetap. Berakhirnya Perjanjian kerja ini adalah jika:

- a) Pekerja/buruh masuk masa usia pensiun yaitu 55 tahun.
- b) Pekerja/buruh di PHK karena melakukan kesalahan tertentu yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- c) Pekerja/buruh meninggal dunia.
- d) Putusan pengadilan inkrah menyatakan pekerja/buruh melakukan tindak pidana yang menyebabkan perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu bisa dilaksanakan secara lisan maupun tertulis. Berdasarkan

Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

3) *Outsourcing*

Perjanjian kerja dengan system outsourcing ini dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan disebut sebagai perjanjian pemberongan/penyediaan jasa pekerja atau buruh, sedangkan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebut sebagai alih daya. Perbedaan regulasi *Outsourcing* yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 adalah ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapus, kemudian diatur lebih lanjut dalam Pasal 66 Undang-Undang Cipta Kerja bahwa yang disebut *Outsourcing* adalah hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Sebagai aturan pelaksana dari pasal tersebut dijelaskan lebih lanjut dalam Pasal 18 dan 19 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.

Perjanjian Kerja antara pekerja dan perusahaan alih daya bisa menggunakan perjanjian tertulis, baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perusahaan alih daya harus berupa badan hukum yang memenuhi syarat dalam hal pelaksanaan jenis pekerjaan tertentu dan membuat perjanjian yang disepakati bersama perusahaan pemberi kerja. Syarat untuk mendirikan perusahaan alih daya terdapat pada Pasal 20 PP Nomor 35 Tahun 2021 dan detailnya masih menggunakan ketentuan Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 jo. Permenaker Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Ketentuan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam Undang-Undang Cipta Kerja lebih diperluas dari pada ketentuan sebelumnya, bergantung pada kebutuhan sektor. Ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya pada sektor penunjang contohnya usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja, usaha tenaga pengamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan minyak serta usaha penyediaan angkutan pekerja.

B. Pekerja Paruh Waktu (*part-time*)

1. Definisi Pekerja Paruh Waktu (*part-time*)

Tenaga kerja terdiri dari laki-laki dan perempuan baik yang berumur dewasa maupun masih anak-anak yang bisa melakukan sesuatu. Tenaga kerja yaitu penduduk yang telah berumur pada batas usia kerja, dimana batas usia setiap negara berbeda-beda. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2, tenaga kerja yaitu setiap orang dapat melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.³² Secara umum status tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi tenaga kerja tetap dan tenaga kerja alih daya (outsourcing). Sedangkan dilihat dari jam kerja, tenaga kerja di bagi menjadi tenaga kerja penuh (full time) dan tenaga kerja paruh waktu.

Pekerja *part-time* ialah berasal dari bahasa Inggris yaitu part yang berarti paruh atau separuh dan time yang berarti waktu. Pekerja paruh waktu adalah kerja sampingan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan pekerjanya.³³ Pekerja paruh waktu adalah pekerja yang hanya dikerjakan dalam sebagian waktu dari ketentuan waktu kerja normal.³⁴

³² I Gusti Agung Indah Kusumayani dan I Made Walesa Putra, "Penyelesaian Penggunaan Tenaga Kerja Anak Di Bawah Umur di Indonesia". (Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana), 2018, hlm. 12.

³³ Nur Lailatul Azizah, Skripsi "Pengaruh Kerja Part-time Terhadap Prestasi Akademik Dan Non Akademik Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Angkatan 2014 Fakultas Tarbiyah Dan Hmu Keguruan Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya" (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya), 2017, hlm. 22.

³⁴ Disi Riswanda Rabbani "Kerja Layak Bagi Mahasiswa Pekerja Kontrak

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja *part-time* atau paruh waktu adalah pekerjaan yang memiliki waktu dari setengah kerja *full-time* yang dapat disesuaikan oleh pekerjanya. Dalam penelitian ini sendiri dapat disimpulkan bahwa pekerja paruh ialah kerja yang kerja yang dilakukan oleh sebagian mahasiswa yang kurang dari jam kerja normal sebagai pekerjaan sambilan disamping tugasnya untuk belajar.

2. Jenis-jenis Pekerjaan Paruh Waktu (*Part-Time*)

Berikut ini beberapa jenis pekerjaan yang sering digunakan dalam kerja *part-time* :

a) Fotografer

Pekerjaan ini cocok sekali untuk kamu yang memiliki hobi fotografi. Ada banyak peluang kerja sebagai fotografer. Baik fotografer panggilan untuk pernikahan atau fotografer studio, *prewedding*, hingga acara lain. Gaji kerja *part time* sebagai fotografer cukup besar. Selain itu waktunya bisa disesuaikan.

b) Guru Les

Manfaatkan skill untuk mencari lowongan kerja *part time* sebagai guru les. Ada banyak jenis les yang bisa dilakukan, dari mengajar pelajaran sekolah, guru ngaji, privat baca tulis, atau bahkan mengajar musik.

c) Barista atau *Waiter*

Cafe atau coffee shop sangat sering membuka lowongan untuk pekerja *part time* menjadi barista atau waiter. Jenis pekerjaan ini juga banyak dipilih oleh mahasiswa yang mencari uang tambahan.

d) *Tour Guide* atau *Tour Leader*

Jika mempunyai skill Public Speaking yang bagus dan mahir berbahasa asing, jenis pekerjaan part time satu ini bisa di coba. Terlebih lagi jika di sekitar kamu banyak sekali tempat wisata yang menarik. Selain menjadi tour guide, kamu juga bisa bekerja jadi tour leader. Beberapa agen tour biasanya membuka lowongan tour leader paruh waktu.

e) Desainer Grafis

Bila menguasai beberapa aplikasi desain seperti Photoshop atau Adobe Ilustrator, maka bisa menjadi desainer grafis. Apa lagi hari ini sangat banyak bisnis yang membutuhkan jasa desain grafis, baik itu untuk kebutuhan membuat konten atau kebutuhan lainnya.

f) Crew WO (*Wedding Organizer*)

Menjadi crew WO (*Wedding Organizer*) adalah salah satu jenis pekerjaan paruh waktu yang mengasyikkan. Pasalnya, kamu akan menjalin relasi dengan vendor-vendor lain dan merancang suatu acara agar berjalan meriah.

Biasanya sebagai crew WO (*Wedding Organizer*) akan mendapat bayaran per event. Kualifikasi yang diminta pun tidak sulit. Kebanyakan bekerja di hari Sabtu-Minggu.

3. Peraturan Kerja Paruh Waktu (*part-time*)

Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan: perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.³⁵ Dengan demikian perjanjian kerja pada umumnya dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian kerja yang tidak tertulis biasanya digunakan dalam jenis perjanjian kerja dirumah dan perjanjian kerja pemborongan, hal ini dikarenakan di Indonesia sejak dahulu dalam melakukan suatu perjanjian hanya atas dasar saling percaya, tanpa ada hitam diatas putih. Namun, berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah seharusnya dibuat secara tertulis sesuai dengan isi dari pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana, perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

Tujuan PKWT dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Selain itu juga hal ini dimaksudkan untuk mengantisipasi jika terjadi perselisihan dimasa yang akan datang. Maka akta perjanjian

³⁵ Pasal 51 Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

PKWT yang dibuat akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Selanjutnya maksud dari pembuatan perjanjian harus menggunakan huruf latin, yaitu untuk memudahkan para pihak dalam memahami tulisan yang ada dalam akta perjanjian yang sehingga tidak menyulitkan dalam membaca akta perjanjian yang ada.

Keputusan Menteri Tenaga kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 pasal 15 ayat 1, menegaskan bahwa PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak ada hubungan kerja.¹¹ Melihat isi dari pasal ini maka sudah jelas, pemerintah yang dalam hal ini berfungsi sebagai pengawas dalam hubungan kerja sudah berupaya untuk mengatur hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan buruh atau pekerja agar tidak saling merugikan satu sama lain.

Namun tidak dapat dipungkiri dalam pelaksanaannya masih banyak pengusaha yang tidak atau membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Ketidakmampuan sumber daya yang dimaksudkan disini yaitu, kurangnya pengetahuan dari kedua pihak yang membuat PKWT akan aturan-aturan yang mengatur tentang perjanjian tersebut. Apalagi dari pihak buruh/pekerja yang kebanyakan hanya berpendidikan sampai Sekolah Menengah Atas (SMA).

Hal ini menyebabkan pengusaha yang biasanya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari buruh/pekerja memiliki cela untuk membuat suatu PKWT hanya atas dasar saling percaya tanpa ada akta perjanjian kerja. Sedangkan kezaliman maksudnya adalsah suatu kesengajaan dari salah satu pihak yaitu pengusaha, yang lebih memilih untuk membuat PKWT hanya secara lisan. Tujuan pengusaha melakukan PKWT hanya secara lisan yaitu untuk mengurangi biaya yang akan di keluarkan dalam proses pembuatan perjanjian kerja kontrak tersebut. Apalagi dalam kondisi sekarang ini dimana persaingan dalam dunia usaha sudah semakin kuat, maka pengusaha selalu mencari cara untuk menghemat sehingga dapat bersaing. Hal ini bertentangan dengan isi dari pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan; yaitu segala hal dan atau biaya pelaksanaan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha. Selain itu, tujuan dari pengusaha untuk melakukan sebuah PKWT hanya secara lisan yaitu agar supaya tidak terikat dengan aturan-aturan yang mengatur PKWT tersebut, sehingga apabila suatu waktu terjadi suatu perselisihan maka dengan mudah pengusaha lepas tangan dari kewajiban-kewajibannya.

4. Keuntungan dan Kerugian Pekerja Paruh Waktu (*Part-Time*)

Keuntungan yang dapat di ambil yaitu:

- a) Dengan bekerja paruh waktu kita dapat memperoleh upah tambahan dan dapat membantu permasalahan perekonomian.
- b) Banyak hal baru yang dapat diambil dari bekerja paruh waktu, salah satunya adalah dengan menambah wawasan yang baru di luar dunia perkuliahan.
- c) Keahlian seseorang akan semakin berkembang seseorang itu terjun langsung ke masyarakat yaitu dengan bekerja. Keahlian dapat diasah pada saat seseorang bekerja paruh waktu sebelum mendapatkan pekerjaan yang tetap.
- d) Bekerja paruh waktu khususnya pada mahasiswa dapat mengatur waktu untuk belajar dan waktu untuk bekerja.
- e) Memperbanyak jaringan dan kenalan dengan bekerja paruh waktu semakin banyak teman dan kenalan maka dapat memperluas jaringan seseorang.

Selain dari manfaat pekerja paruh adapun kekurangan yang dimiliki pekerja paruh waktu yaitu :³⁶

- 1) Tidak mendapatkan perlindungan terhadap pekerja seperti halnya pekerja formal pada umumnya. Contohnya seperti jaminan kesehatan.

³⁶ Tegar Sandhi Ario, P S Psikologi, and F Psikologi, ‘Problematika Pada Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu “Part Time”, *Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2019.

- 2) Banyak orang yang menyelipkan mahasiswa yang pekerja paruh waktu karena dianggap tidak profesional dalam bekerja dikarenakan bahwa mahasiswa tidak memiliki kemampuan unggul.
- 3) Upah yang mereka terima biasanya tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, pekerja paruh waktu biasanya hanya diberi upah standar.
- 4) Seorang pekerja paruh waktu tidak memiliki kontrak dengan lembaga atau
- 5) perusahaan yang mereka tempati bekerja, jadi mereka tidak memiliki jenjang karir. Tetapi tidak menutup kemungkinan mahasiswa yang bekerja paruh waktu semakin profesional dalam pekerjaan untuk menunjang karirnya meskipun tidak secara formal.

C. Sistem Pengupahan dalam Hukum Ketenagakerjaan

1. Definisi Pengupahan

Beberapa Pengertian dan Definisi pengupahan diantaranya:³⁷

Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan

³⁷ Didi Rosidi, 'Penetapan Sistem Pengupahan Organisasi Dunia Usaha', JIA: Jurnal Ilmu Administrasi, 16.1 (2019).

jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu. Afzalurrahaman juga mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.³⁸

Menurut Dewan Penelitian dan Pengupahan, upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dengan uang yang ditetapkan berdasarkan persetujuan, undang-undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian antara pemberi kerja dan penerima kerja.

- a) Upah di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atau jasa dalam tujuan mencapai tujuan organisasi. ³⁹
- b) Upah adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan

³⁸ Afzalurrahman, Doktrin Ekonomi Islam jilid 2, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 361.

³⁹ Edwin B Flifo dalam buku Drs. Malayu S.P Hasibuan (1990, hlm. 134).

sebagai imbalan atas jasa-jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁴⁰

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa upah merupakan balas jasa yang berbentuk uang atau barang yang diberikan kepada pekerja. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mengembangkan sistem pengupahan dalam organisasi yang dapat diterapkan secara seragam di seluruh organisasi dan dapat memenuhi berbagai prinsip keadilan, kesetaraan dan kewajaran. Pengupahan juga telah di jelaskan di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981 Tantang Perlindungan Upah.⁴¹

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penetapan sistem Pengupahan menurut Prof. Dr. Sondang P, Siagian, M.PA.⁴²

- a) Sistem Pengupahan harus mempunyai daya Tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas.

⁴⁰ Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2003, hlm. 118)

⁴¹ Sekretaris Negara Republik Indonesia, 'Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah' (Jakarta Sekretaris Negara, 1981).

⁴² Sondang P, Siagian, Prof. Dr. MPA, 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b) Sistem pengupahan harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi.
- c) Sistem pengupahan harus mengandung prinsip keadilan baik keadilan difungsikan dari sisi internal maupun eksternal.
- d) Dapat menghargai perilaku positif para pegawai yang mencakup Prestasi kerja, Pengalaman, kesetiaan, kesediaan memikul tanggungjawab yang besar, kejujuran, ketekunan.
- e) Pengendalian biaya komponen biaya pegawai merupakan komponen biaya yang tidak kecil, sistem pengupahan yang dibayarkan tidak terlalu berat bagi organisasi tetapi jasa tidak rendah yang dapat memberi dampak negatif terhadap perilaku pegawai.
- f) Kepatuhan kepada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Terciptanya sistem administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan berhasil guna. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya upah sebagai berikut:

- a) Tingkat upah yang berlaku secara regional berdasarkan Survey.
- b) Tuntutan serikat pekerja ada tidak adanya atau kuat tidak kuatnya serikat pekerja dapat mempengaruhi bergantinya penetapan upah.

- c) Produktivitas Upah yang wajar dapat mempengaruhi kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada setiap individu pegawai.
- d) Kebijakan Organasi dalam penetapan sistem pengupahan.
- e) Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

2. Jenis-jenis Upah

Bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-undangan Ketenagakerjaan meliputi:⁴³

- a) Upah minimum,
- b) Upah kerja lembur,
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan,
- d) Upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya,
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya,
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah,
- g) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,
- h) Struktur dan skala pengupahan yang proposional,
- i) Upah untuk pembayaran pesangon,
- j) Upah untuk perlindungan pajak penghasilan.

Upah dapat dibedakan antara lain:⁴⁴

⁴³ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm. 108-109.

⁴⁴ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta, Djambatan, 2003, hlm. 179-180

- a) Dari sudut nilainya, upah dibedakan antara upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah yang berupa uang, sedangkan upah riil adalah banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Bagi buruh yang penting ialah upah riil ini, karena dengan upahnya itu harus mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan upah itu disertai dengan atau disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup dalam arti kata seluas-luasnya. Turunnya harga barang keperluan hidup karena misalnya bertambah produksi barang itu, akan merupakan kenaikan upah bagi buruh walaupun sejumlah uang yang terima dari majikan adalah sama seperti sediakala. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi buruh. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi buruh.
- b) Dari sudut bentuknya, upah dibedakan antara upah berupa uang dan upah berupa barang. Mengenai upah berupa uang itu, Kitab Undang-undang Hukum Perdata menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu rupiah. Upah berupa uang ini boleh ditetapkan dalam mata uang asing, tetapi pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang Indonesia. Dalam hal demikian perhitungannya dilakukan

menurut nilai (kurs) pada waktu dan di tempat pembayaran dilakukan. Sedangkan upah berupa barang dapat berupa makanan, pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa dan sebagainya.

Upah Minimum merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi. Secara umum upah mempunyai kedudukan strategis, baik bagi pekerja keluarganya dan perusahaan maupun bagi kepentingan nasional. Bagi pekerja, upah diperlukan untuk membiayai hidup dirinya dan keluarganya serta sebagai motivasi untuk peningkatan produktivitas. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang dipandang dapat mengurangi laba yang dihasilkan. Maka perusahaan berusaha untuk menekan upah tersebut sampai pada tingkat yang paling minimum sehingga laba perusahaan dapat ditingkatkan. Sedangkan bagi pemerintah, upah merupakan sarana pemerataan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan.⁴⁵

⁴⁵ Septi Wulan Sari, ‘Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam’, *Ahkam: Jurnal Hukum Islam*, 4.1 (2016), hlm. 123.

Upah minimum sectoral kabupaten atau kota di bagi menjadi 2 yaitu UMP dan UMK.

1) Upah Minimum Provinsi (UMP)

Merupakan standar minimum upah bagi pekerja yang berlaku di suatu provinsi yang penetapannya wajib ditetapkan oleh gubernur.

2) Upah Minimum Kabupaten (UMK)

Merupakan standar minimum upah bagi pekerja yang berlaku di setiap kabupaten/kota yang pengajuannya dilakukan oleh bupati/walikota untuk ditetapkan oleh gubernur. Gubernur dapat menetapkan UMK dalam hal hasil penghitungan upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari UMP.

Upah Berdasarkan Jam Kerja

Dalam pelaksanannya, undang-undang ini diturunkan dalam Peraturan Pemerintah No. 35/2021 dan No. 36/2021 di Indonesia memberikan pedoman tentang bagaimana menghitung upah per jam baik untuk pekerja penuh waktu (*full-time*) maupun pekerja paruh waktu (*part-time*). ⁴⁶

1) Pekerja Penuh Waktu

⁴⁶ Tri Nurhayati, Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (CV. Alenia Media Dipantara, 2022), hlm. 104-105.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, cara menghitung upah atau gaji per jam adalah total gaji dalam sebulan yang mencakup gaji pokok dan tunjangan tetap dibagi 173.

Upah per Jam Pekerja Penuh Waktu = Upah per Bulan / 173

Pekerja penuh waktu adalah mereka yang bekerja 7 atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu. Untuk menghitung upah per jam pekerja penuh waktu.

Selain untuk menghitung upah prorata karyawan yang baru bergabung di tengah bulan, perhitungan ini juga berguna untuk menentukan upah lembur karyawan. Dalam rumus ini, “Upah per Bulan” merujuk pada upah bulanan yang diterima oleh pekerja penuh waktu. Jumlah 173 adalah angka penyebut yang digunakan untuk mengkonversi upah bulanan menjadi upah per jam.

2) Pekerja Paruh Waktu

Pekerja paruh waktu adalah mereka yang bekerja kurang dari 7 jam sehari dan kurang dari 35 jam seminggu. Peraturan ini mengatur perhitungan upah per jam untuk pekerja paruh waktu dengan rumus berikut:

**Upah per Jam Pekerja Paruh Waktu =
Upah per Bulan / 126**

Sama seperti pekerja penuh waktu, “Upah per Bulan” merujuk pada upah bulanan yang diterima oleh pekerja paruh waktu. Angka 126 adalah angka penyebut yang digunakan untuk mengkonversi upah bulanan menjadi upah per jam. Penentuan angka penyebut ini sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Tahun 2021 Pasal 16. Sebagai gambaran, seorang pekerja paruh waktu di sebuah perusahaan bernama Rini, ia bekerja selama 4 jam setiap harinya. Upah bulanan-nya mengikuti UMR setempat sebanyak Rp 4.000.000.

Dengan data ini, kita hanya perlu memasukkan ke rumus di atas. Pertama, lakukan perhitungan upah per jam.

$$\text{Upah per jam} = \text{upah bulanan} / 126$$

$$\text{Upah per jam} = \text{Rp } 4.000.000 / 126$$

Hasilnya adalah Rp 31.746

Setelah mengetahuinya, kita bisa menghitung upah yang diterima Rini. Jika upah ini dibayarkan secara harian maka Rini akan menerima Rp 126.984 setiap harinya. Namun apabila perusahaan memilih untuk membayarkan setiap minggu maka Rini menerima Rp

634.920 setiap minggunya atau totalnya Rp 2.539.680 jika perusahaan membayarkan setiap bulan.

1. Pengertian Sistem *Ijārah*

Al-Ijarah berasal dari kata al-ajru yang berarti al'iwadhu atau berarti ganti. Dalam Bahasa Arab, al- *ijārah* diartikan sebagai suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian sejumlah uang.⁴⁷

Secara terminologi, ada beberapa defenisi *Ijārah* yang dikemukakan oleh para ulama fiqh. Pertama, ulama Hanafiyah mendefinisikannya dengan: “transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan.”⁴⁸

Kedua, ulama syafi’iyah
D. Sistem *Ijārah* mendefinisikannya dengan “transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah, dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu”.⁴⁹

⁴⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah* Jilid 13, terj. Kamaludin A. dan Marzuki (Bandung: PT al Ma’arif, 2007), hlm. 15.

⁴⁸ Al-Kasani, *al-Bada’i’u al-Sana’i’*, Jilid IV (Beirut: Dar al-Fikr, t.th.), hlm. 174.

⁴⁹ Al-Syarbaini al-Khathib, *Mugni al- Muhtaj*, Jilid II (Beirut: Dar al-Fikr, 1978), hlm. 233.

Ketiga, ulama Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikannya dengan: “pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan”.⁵⁰

Pada dasarnya keempat pendapat ulama di atas memiliki pandangan yang sama terhadap pengertian *Ijārah*. Sedangkan menurut Sutan Remy *Ijārah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyyah*) atas barang itu sendiri.⁵¹

Definisi mengenai prinsip *Ijārah* juga telah diatur dalam hukum positif Indonesia yakni dalam Pasal 1 ayat 10 Peraturan Bank Indonesia Nomor 7/46/PBI/2005 yang mengartikan prinsip al-*ijārah* sebagai “transaksi sewa-menyeWA atas suatu barang dan atau upah mengupah atas suatu usaha jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau imbalan jasa.”⁵²

Menurut Fatwa Dewan Syari’ah Nasional No.09/DSN/MUI/IV/2000, ijarah adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri, dengan demikian

⁵⁰ Ibnu Qudama, al-Mugni, Jilid V (Riyadhu al-Haditsah, t.th.), hlm. 398.

⁵¹ Sutan Remy Syahdeini, Perbankan Islam dan kedudukannya dalam Tata Hukum Indonesia, (Jakarta: Grafiti, 1999), hlm. 28.

⁵² Zulfi Chairi, Pelaksanaan Kredit Perbankan Syariah Manurut UU No. 10 Tahun 1998, e-usu Repository, 2005, hlm. 12.

dalam akad ijarah tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya pemindahan hak guna saja dari yang menyewakan kepada penyewa.⁵³ Dari beberapa pengertian di atas dapat dikatakan bahwa *Ijārah* adalah pemindahan hak guna atau manfaat terhadap suatu barang atau jasa dari seseorang.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa al-ijarah adalah pemindahan hak guna atau manfaat terhadap suatu barang atau jasa dari seseorang kepada orang lain dalam kurun waktu tertentu sesuai kesepakatan.

Landasan Syariah:

a. Al-Quran

Dalil tentang kebolehan transaksi al-ijarah dapat dipahami dari nash al-Quran di antaranya QS. Ath-Thalaq: 6

فِإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَأَتُوْهُنَ أُجُورُهُنَ

Artinya: “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.”⁵⁴

Dalil dari ayat tersebut adalah ungkapan “Berikanlah kepada mereka upahnya, ungkapan tersebut menunjukkan adanya jasa yang diberikan

⁵³ Fatwa Dewan Syari’ah Nasional No.09/DSN/MUI/IV/2000

⁵⁴ Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Mahkota Surabaya, 1989), hlm. 1060, QS. At-Thalaq : 6.

sehingga berkewajiban membayar upah (*fee*) secara patut. Dalam hal ini termasuk di dalamnya jasa penyewaan atau leasing. Upah dalam ayat ini disebutkan dalam bentuk umum, mencakup semua jenis sewa-menyewa (*Ijārah*).

Apabila dikaitan dengan masalah upah atas penyewaan, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Quran maupun sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan Al-Quran yang ada keterkaitan dengan penentuan upah kerja ini dapat dijumpai dalam surat An-Nahl ayat 90. Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Adapun bunyi Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 90 adalah sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَا

عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (*kamu*) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan

kepada kerabat, dan Dia mlarang (*melakukan*) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (QS.An-Nahl : 90).⁵⁵

Apabila dikaitkan dengan penyewaan pemberi kerja dalam hal tersebut adalah musta’jir. Musta’jir harus berlaku adil dalam pemberian upah kepada ‘ajir. Jangan sampai melanggar ketentuan dalam syara’. Begitu pula dengan ‘ajir yang tidak boleh melakukan kecurangan ataupun penipuan.

b. Al-Hadist

Kebolehan melakukan transaksi ijarah didasarkan juga kepada hadis, di antaranya hadis yang diriwayatkan dari ibnu Aisyah ra. bahwa:

⁵⁵ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemah, (Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2005), hlm. 278

عَنْ عُرْوَةَ بْنِ الْزُّبَيْرِ أَنَّ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا زَوْجَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَتْ: وَاسْتَأْجَرَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّلِيلِ هَادِيًّا لَنَا وَهُوَ عَلَى دِينِ كُفَّارٍ قُرِيئِشٍ فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَاحِلَتِهِمَا وَوَعْدَاهُ غَارَ ثُورٍ بَعْدَ ثَلَاثٍ لَيَالٍ بِرَاحِلَتِهِمَا صُبْحَ ثَلَاثٍ.
(رواية البخاري)

Artinya: “Dari Urwah bin Zubair bahwa Sesungguhnya Aisyah ra. Istri Nabi SAW berkata : Rasulallah SAW dan Abu Bakar menyewa seorang laki-laki dari suku Bni Ad-Dayl, penunjuk jalan yang mahir, dan ia masih memeluk agama orang kafir Quraisy. Nabi SAW dan Abu Bakar kemudian menyerahkan kendaraan mereka, dan mereka berdua menjanjikan kepadanya untuk bertemu di Gua Tsaur dengan kendaraan mereka setelah tiga hari pada hari selasa. (HR. Al-Bukhari).”⁵⁶

Hadis ini menunjukkan bahwa sewa-menyewa atau ijarah hukumnya boleh. Hal itu dipahami dari hadis fi’liyah Nabi saw yang menyewa dan memberikan upahnya kepada penunjuk jalan yang memandu perjalanan beliau bersama Abu Bakar ra. Sebab Nabi Muhammad saw merupakan suri teladan yang baik untuk diikuti.

2. Rukun dan Syarat *Ijārah*

⁵⁶ Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, Matan Al-Bukhari Masykul Bihasyiyah As-Sindi, Juz 2 (Beirut : Dar Al-Fikr,tt) hlm. 33.

Rukun Dan Syarat Ijarah Rukun-rukun dan syarat-syarat Ijarah adalah sebagai berikut:

- a. *Mu'ir* dan *Musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyeWA atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah yang menyewakan, *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. Bagi orang yang berakad ijarah juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.⁵⁷

Syaratnya:

- 1) Baligh
- 2) Berakal
- 3) Atas kehendak sendiri⁵⁸
- b. Shighat ijab kabul antar *Mu'jir* dan *Musta'jir*, ijab kabul sewa-menyeWA dan upah-mengupah, ijab kabul sewa-menyeWA misalnya: Aku sewakan mobil ini kepadamu setiap hari Rp 5.000,00, maka *musta'jir* menjawab Aku terima sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap hari. Ijab kabul upah mengupah misalnya seseorang berkata, Kuserahkan kebun ini kepada mu untuk

⁵⁷ Chairuman Pasaribu, Hukum Perjanjian Dalam Islam. Jakarta, Box Gunung Mulia, 1984, hlm. 13.

⁵⁸ Ibn Rusdy. Kajian Fiqih Kontemporer. Pustaka Tarbiyyah. Bogor. 2009. hlm. 318.

dicangkuli dengan upah setiap hari Rp5.000,00, kemudian *Must'jir* menjawab, Aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan.

- c. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun upah-mengupah.

Syaratnya:

- 1) Tidak berkurang nilainya
- 2) Harus jelas
- 3) Bisa membawa manfaat yang jelas
- 4) Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat,⁵⁹ yaitu:
 - a) Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah mengupah dapat diamanfaatkan kegunaannya. Tidak untuk dikonsumsi. Dalam arti menghilangkan kemanfaatan benda Ijarah.
 - b) Hendaklah benda yang menjadi objek sewamenyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut

⁵⁹ Muchlis Usman, Kaidah-kaidah Ushuliyah dan Fiqhiyah (Pedoman Dasar Dalam Istinbath Hukum Islam). Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 104.

- kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa). Bersifat jelas dan tidak abstrak atau samar.
- c) Manfaat dari benda yang disewakan adalah perkara yang mubah (boleh) menurut *syara'* bukan hal yang dilarang (diharamkan).
 - d) Benda yang disewakan disyaratkan kekal *ain(zat)*-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad. Bersifat *Isti'maly* bisa dipergunakan secara terus menerus.

3. Jenis-jenis Akad *Ijārah*

Dilihat dari obyeknya, akad al-*ijarah* oleh para ulama dibagi menjadi dua yaitu:

- a) *Al- Ijārah* yang bersifat manfaat, seperti sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Apabila manfaat itu merupakan manfaat yang dibolehkan *syara'* untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan obyek sewa menyewa.⁶⁰
- b) *Al- Ijārah* yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Al- Ijārah* seperti ini menurut para ulama fiqh hukumnya boleh, apabila jenis pekerjaan itu jelas.

⁶⁰ Wahhab al-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Jilid IV (Beirut: Dar al Fikr, 1984), hlm. 759.

Dapat diketahui bahwa terdapat dua macam ijarah, yaitu ijarah terhadap benda atau sewa menyewa dan *Ijārah* atas pekerjaan atau upah-mengupah. Ijarah atau sewa menyewa terbagi pada dua macam, yaitu: ⁶¹

- a) *Ijarahā'yan*, yaitu sewa menyewa yang terjadi pada benda atau tempat, yang mana orang yang melakukannya akan mendapatkan imbalan dari barang atau benda yang disewakan.
- b) *Ijarah 'amal*, yaitu sewa menyewa yang terjadi pada kekuatan atau tenaga seseorang, dalam hal ini adalah tenaga buruh dan imbalannya berupa uang atau gaji.

Sedangkan upah mengupah atau *Ijārah* ‘ala al-a’mal, yaitu jual-beli jasa. *Ijārah* ini jika dilihat dari sisi ajir atau tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu: ⁶²

- a) *Ajir* (tenaga kerja) khusus, yaitu orang yang bekerja pada satu orang untuk masa tertentu. Dalam hal ini ia tidak boleh bekerja untuk orang lain selain orang yang telah memperkerjakannya. Contohnya seorang yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga pada orang tertentu.
- b) *Ajir* (tenaga kerja) musytarak, yaitu orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang, sehingga mereka bersekutu didalam memanfaatkan tenaganya. Contohnya tukang

⁶¹ Sudarsono, Pokok-Pokok Hukum Islam, (Jakarta:Rineka Cipta Cet 2, 1994), hlm. 151.

⁶² Ahmad Wardi Muslich, Fikih Muamalat, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 333.

jahit, tukang celup, notaris dan pengacara. Hukumnya adalah ia (*ajir musytarak*) boleh bekerja untuk semua orang, dan orang yang menyewa tenaganya tidak boleh melarangnya bekerja kepada orang lain. Ia (*ajir musytarak*) tidak berhak atas upah kecuali dengan bekerja.

Setiap manusia sudah pasti membutuhkan orang lain, seperti ajir yang membutuhkan musta'jir dan begitupun sebaliknya. Keduanya saling berinteraksi yang pada dasarnya interaksi tersebut adalah untuk keberlangsungan hidup mereka, dengan kata lain mereka berinteraksi adalah untuk keuntungan dirinya. Dari hubungan interaksi tersebut dibutuhkan aturan yang membatasi tindakan-tindakan mereka, guna terhindar dari adanya perselisihan. Maka dari itu lahirlah hak dan kewajiban antara *ajir* dan *musta'jir*. Dengan adanya hak dan kewajiban maka kedua pihak tidak dapat sesuka hati untuk berlaku tidak adil dan hanya memikirkan keuntungan dirinya sendiri.

Para ulama madzhab empat sepakat bahwa *ajir* khusus tidak dibebani ganti kerugian karena kerusakan barang yang diserahkan kepadanya yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan ia sebagai pemegang amanah seperti wakil dan mudharib. Sedangkan *ajir musytarak* yang berhak menerima upah karena pekerjaan, bukan karena dirinya, para ulama berbeda pendapat.

Menurut Imam Abu Hanifah, Zufar, Hasan bin Zayyad, Hanabilah dan Syafi'i dalam qaul yang shahih, *ajir musytarak* sama dengan *ajir* khusus. Ia tidak dibebani ganti kerugian atas kerusakan barang yang ada ditangannya, kecuali apabila tindakannya melampaui batas atau keteledorannya. Sedangkan pendapat Malikiyah, Abu Yusuf dan Muhammad bin Hasan, yaitu bahwa *ajir musytarak* dibebani ganti kerugian atas kerusakan benda yang dikerjakan di tangannya, meskipun bukan karena kelalaian, keteledoran atau tindakan yang melampaui batas.

Pendapat tersebut didasarkan kepada hadis Nabi SAW “Dari Samurah ibnu Jundub ra dari Nabi SAW beliau bersabda: Orang yang memegang harus bertanggung jawab terhadap apa yang diambilnya sampai ia menunaikannya (memberikannya). Berkata Ibnu Basyir: sampai barang tersebut diberikan” (HR. Imam Ahmad)⁶³

Dari uraian tersebut bahwa kerugian yang diperoleh *ajir* secara umum menjadi tanggungjawab *musta'jir* kecuali kerugian itu di sebabkan oleh kelalaian *ajir* maka kewajiban *musta'jir* untuk mengganti kerugian akan gugur dan digantikan oleh *ajir*.

⁶³ Ahmad Wardi Muslich, Fikih Muamalat, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 334.

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Tentang Biro Maheswari Tour and Travel

1. Letak Geografis Biro Maheswari Tour

Jl. Demung-Trengguli Km. 1 Dk. Demung Wetan RT 007 RW 05 Desa Kerangkulon, Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak KP. 59571. Kantor tersebut bertepatan samping jalan raya Demung-Trengguli bersebelahan dengan sungai kecil. Dan penduduk di sekitar daerah tersebut sangat antusias dalam bekerja sebagai petani.

2. Sejarah berdirinya Biro Maheswari Tour and Travel

Pada awal berdirinya Biro Maheswari Tour And Travel di tahun 2019 bertepatan dengan adanya virus *Covid-19*. Dan pada saat itu juga terhalang untuk mempromosikan dan mengenalkan Biro Maheswari *Tour And Travel* di karenakan adanya *Covid 19*. Di dirikan oleh Muhammad Amrin. Pada saat itu juga terhalang untuk menyebarluaskan informasi terkait biro Maheswari di karenakan dampak dari *covid-19* . Semenjak itu juga Muhammad Amrin selaku owner biro Maheswari menyebarluaskan informasi dengan cara sederhana dan memperkenalkan biro tersebut kepada masyarakat sekitar. Akhirnya dengan cara yang sederhana yaitu dengan cara getok tular atau memberikan informasi dari mulut ke mulut ke berbagai instansi dan masyarakat sekitar.

Visi dari Biro Maheswari Tour And Travel yaitu menjadi perusahaan biro perjalanan wisata , (*Travel Agent*) yang terdepan dan terpercaya. Memberikan pelayanan *tour & travel* secara komprehensif dan integral dengan berorientasi kepada kepuasan dan kenyamanan pelanggan.

Misi dari Biro Maheswari *Tour And Travel* yaitu

- a. Selalu berusaha menyediakan/memberikan pelayanan terbaik dari yang lebih baik dan berkomitmen membuat perjalanan wisata yang unik dan menarik.
- b. Memberikan pelayanan terbaik, nyaman kompetitif dan memuaskan bagi client.
- c. Memberikan pelayanan cepat/akurat di segala jenis produk. Transportasi, hotel dan paket wisata.
- d. Membangun kinerja yang memuaskan untuk pelanggan penyewa kendaraan, reservasi hotelataupun pemesanan paket wisata.
- e. Menjaga silaturahmi client dan jaringan pemasaran Biro Maheswari *Tour And Travel*.

3. Profil Biro Maheswari Tour and Travel

Maheswari Tour, Travel And Outbound Management

Penanggung Jawab :

Mohammad Amrin, S.Ag

Kontak Person :

Telp/ WA. 0823 238 20 335/ 0857 4017 6438

Email; darululum0@gmail.com

Alamat :

Jl. Demung-Trengguli Km. 1 Dk. Demung Wetan RT 007 RW 05 Desa Kerangkulon
Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak KP. 59571

Perijinan :

SIUP : 503.23/00909/III/2017

TDP : On proses

NPWP : 70.907.013.0-515.000

NIB/IUMK : 1274000430841

Bidang Usaha :

Biro Perjalanan Wisata, Persewaan Armada Bus dan Outbound Management Games

Jenis Barang dagangan/jasa :

Perjalanan Wisata, Tour Domestik dan Luar Negeri, Studi banding, KKL, Ziarah Walisongo, Outbound Management.

Jumlah karyawan pekerja part time ada 2 orang. Jumlah karyawan pekerja part time ada 2 orang.

B. Praktik Pembagian Upah Dan Perjanjian Kerja di Biro Maheswari Tour and Travel kepada Pekerja Paruh Waktu (*part-time*) dalam Industri Pariwisata

Berdasarkan Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian,kesepakatan dan perundang-undangan,termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasayang telah atau akan dilakukan.⁶⁴

Pada praktik pembagian upah yang dilakukan oleh biro Maheswari *Tour and Travel* terhadap pekerja paruh waktu sebagai *Tour Guide* dengan menggunakan sistem pembagian upah sesuai dengan kinerja yang di lakukan oleh *Tour Guide* ketika mendapatkan pekerjaan atau borongan. Pada saat memberikan upah kepada *Tour Guide* dengan cara memasukkan uang tersebut kedalam amplop sehingga *Tour Guide* tidak mengetahui nominal tersebut dan mempengaruhi kinerja *Tour Guide* di karenakan tidak

⁶⁴ Muh Barid Nizarudin Wajdi, “Monopoli Dagang Dalam Kajian Fiqih Islam,” AT-Tahdzib: Jurnal Studi Islam dan Muamalah4, no. 2 (2016): hlm. 81–99.

sesuai apa yang di kerjakan dan tidak ada persetujuan antar dua pihak tersebut.

Proses *rekruitmen* di Biro Maheswari yaitu dengan cara memilih seseorang yang ahli dalam bidang pariwisata setelah itu melakukan perjanjian secara lisan dan menyewa jasa pekerja paruh waktu sebagai pemandu wisata atau *tour guide*. Alasan merekrut pekerja paruh waktu karena dalam pekerjaan tersebut tidak terikat oleh waktu atau di sebut Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Begitu juga hak yang di tawarkan dalam pekerjaan tersebut hanya sebatas bonus saja yang di berikan ketika memberikan upah. Muhammad Amrin selaku *owner* dari Biro tersebut belum terlalu memahami kewajiban sebagai pemberi pekerjaan dalam hukum ketenagakerjaan. Maka dari itu muhammad Amrin selaku owner hanya memberikan pekerjaan sebatas *part time* atau paruh waktu dalam biro tersebut.⁶⁵ Perjanjian lisan ini memang diakui dalam Hukum Ketenagakerjaan dan memiliki daya ikat bagi pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan hak dan kewajiban yang disepakati dalam bentuk lisan. Namun demikian perjanjian lisan ini memiliki kelemahan jika dikemudian hari terjadi perselisihan hubungan industrial, terutama untuk pekerja yang cenderung lebih lemah posisinya. Oleh karena itu, meskipun legal tidak disarankan untuk

⁶⁵ Wawancara dengan Muhammad Amrin, (Owner Biro Pariwisata Maheswari Tour And Travel), pada hari Rabu, 21 Februari 2024

menggunakan perjanjian kerja secara lisan untuk mendapatkan jaminan perlindungan hukum.

Beberapa tantangan terbesar yang dihadapi industri pariwisata saat ini termasuk:

1. Pandemi *COVID-19*: Pandemi telah menghantam industri pariwisata dengan keras, menyebabkan penurunan drastis dalam perjalanan internasional, penutupan tempat wisata, dan pembatasan perjalanan yang berkelanjutan.
2. Perubahan Iklim: Perubahan iklim menyebabkan perubahan cuaca ekstrem dan kerusakan lingkungan, yang dapat mempengaruhi daya tarik wisata alam dan ekosistem pariwisata.
3. *Over-tourism*: Beberapa destinasi pariwisata menghadapi masalah over-tourism, di mana jumlah wisatawan melebihi kapasitas yang dapat diakomodasi oleh lingkungan dan masyarakat setempat.
4. Teknologi Disrupsi: Teknologi terus mengubah cara orang merencanakan dan melakukan perjalanan, memengaruhi peran agen perjalanan tradisional dan memperkenalkan persaingan baru dalam industri.
5. Keamanan dan Ketidakstabilan Politik: Konflik politik, terorisme, dan ketidakstabilan politik di beberapa negara dapat mengurangi minat wisatawan untuk mengunjungi destinasi tersebut.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, beberapa langkah yang dapat diambil meliputi:

1. Adaptasi terhadap COVID-19: Industri pariwisata perlu terus beradaptasi dengan kondisi pandemi COVID-19 dengan menerapkan protokol kesehatan yang ketat, mempromosikan pariwisata domestik, dan berinovasi dalam pengalaman wisata virtual.
2. Pengelolaan Berkelanjutan: Industri perlu memprioritaskan pengelolaan berkelanjutan dengan memperhatikan dampak lingkungan, sosial, dan ekonomi dari pariwisata, serta mempromosikan *tourisme* bertanggung jawab.
3. Penggunaan Teknologi: Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan pengalaman wisatawan, seperti penggunaan aplikasi perjalanan pintar, solusi pembayaran digital, dan pemasaran online yang tepat sasaran.
4. Diversifikasi dan Destinasi Alternatif: Industri perlu mengurangi tekanan pada destinasi pariwisata yang paling populer dengan mempromosikan destinasi alternatif dan diversifikasi produk pariwisata.
5. Kemitraan dan Kolaborasi: Industri perlu bekerja sama dengan pemerintah, organisasi non-pemerintah, dan masyarakat setempat untuk mengatasi tantangan bersama, seperti pengelolaan over-tourism, perlindungan lingkungan, dan pengembangan pariwisata berkelanjutan.

Melalui pendekatan yang holistik dan berkelanjutan, industri pariwisata dapat mengatasi tantangan yang dihadapinya dan membangun masa depan yang lebih kuat dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja paruh waktu di Biro Maheswari Tour and Travel atas nama Fiya dalam menjalani pekerja paruh waktu sebagai sampingan ada beberapa alasan yaitu pertama untuk mengisi waktu senggang dan melatih *skill* dalam kepemanduan wisata karena dahulu pernah mengikuti beberapa pelatihan. Kedua sebagai hobinya karena yang bersangkutan sangat senang sekali bisa berinteraksi langsung kepada pengunjung atau wisatawan sekaligus bertamasya.

Berkaitan dengan jam kerja atau waktu yang tidak terduga, yang bersangkutan tidak bisa mengambil jam tersebut di karenakan memiliki pekerjaan lainnya dan kesibukan lainnya. Dalam pembagian upah di Biro Maheswari yang bersangkutan mengatakan bahwa besaran ujrah yang di berikan dari biro Maheswari belum sepenuhnya memberikan manfaat yang setara dari pekerjaan yang dia kerjakan ketika mendapatkan job atau perjalanan dan nominal yang pasti, karen selalu berubah-ubah tergantung pada kinerja para pekerja paruh waktu. Ujrah tersebut di berikan melalui kertas amplop yang dimana para pekerja paruh waktu tidak mengetahui nominal tersebut. Tidak adanya hak bagi pekerja paruh waktu dalam keselamatan bekerja dan

kesejahteraannya.⁶⁶ Lantas bagaimana nasib pekerja paruh waktu yang tidak mendapatkan hak dan kesejahteraan dalam bekerja.

Begitu juga dengan hasil wawancara dengan pekerja paruh waktu di Biro Maheswari *Tour and Travel* atas nama Yasir⁶⁷ sebagai fotografer perjalanan. mengatakan bahwa besaran ujrah yang di berikan dari biro Maheswari belum sepenuhnya memberikan manfaat yang setara dari pekerjaan yang dia kerjakan ketika mendapatkan job atau perjalanan. Dikarenakan tugas fotografer sangatlah sensitif dalam hal dokumentasi acara atau perjalanan wisata. Alat untuk mengambil gambar atau kamera pun menyewa terlebih dahulu dengan menggunakan modal awal bagi yang bertugas sebagai fotografer. Ujrah tersebut di berikan melalui kertas amplop yang dimana para pekerja paruh waktu tidak mengetahui nominal tersebut serta dijadikan dalam satu amplop antara upah dan uang pengganti sewa kamera. Serta tidak sama besaran upah yang di dapatkan oleh pemandu wisata . Dan terjadi kerugian oleh salah satu pihak.

Pembayaran upah yang dilakukan oleh Biro Maheswari kepada pemandu wisata atau pekerja paruh waktu diberikan saat telah menyelesaikan pekerjaan mereka dan pada umumnya upah diberikan secara langsung tanpa diberitahukan berapa nominal yang pemandu wisata dapatkan, bahkan para pekerja paruh waktu

⁶⁶ Wawancara dengan Fiya , (selaku pekerja paruh waktu di Biro Maheswari Tour And Travel), pada hari Rabu, 21 Februari 2024

⁶⁷ Wawancara dengan Yasir , (selaku pekerja paruh waktu di Biro Maheswari Tour And Travel), pada hari Rabu, 6 April 2024

ketika awal terjadinya kesepakatan kerja, mereka tidak diberitahu berapa nominal upah harian yang akan mereka terima, karena mereka hanya mendasarkan pada kepercayaan masing-masing pribadi yang mereka yakini. Serta para pemandu wisata yang mau atau tidak mau hanya bisa memasrahkan berapa pun nominal pembayaran upah yang akan diberikan pemilik Biro Maheswari di karenakan pekerja paruh waktu hanya menggunakan jasanya sebagai pemandu wisata. Karena di awal terjadinya kesepakatan kerja tersebut tidak adanya akad yang jelas, para pekerja paruh waktu pemandu wisata melakukan pekerjaan tersebut lebih kepada sewa jasa kepada pemilik usaha di karenakan perjanjian tersebut dengan perjanjian lisan bahwasanya memakai jasa pekerja paruh waktu atau pemandu wisata untuk perjalanan wisata.

Ketidakjelasan akad di awal pelakasanaan transaksi ijarah, selain menyebabkan kerugian bagi petani hal tersebut juga merugikan hak-hak para pekerja paruh waktu terutama dalam masalah pembayaran upah. Tidak adanya kejelasan nominal upah yang diterima pekerja paruh waktu menyebabkan adanya perbedaan pembayaran upah. Ada pekerja paruh waktu yang memang memberikan upah dengan nominal sesuai kebiasaan atau adat di karenakan teman dekat tetapi ada pula petani yang memberikan upah dengan nominal rendah karena pengalaman kerja yang masih sedikit. Ketidakjelasan transaksi akad dalam pengupahan seperti nominal sangat di perhatikan karena menyangkut dengan kesejahteraan bagi pekerja paruh waktu.

Dalam pemberian upah tidak sesuai minimum pekerjaan maka akan ada sanksi terdapat pada pasal Pasal 88E ayat (2) jo. Pasal 185 ayat (1) dan (2) UU No. 13 tahun 2003 jo. UU No. 11 tahun 2020 yang berbunyi “Sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000”.

Pada sistem pengupahan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerjanya yang berkualitas dan harus mengandung keadilan, naik keadilan di fungsikan dari sisi internal maupun eksternal. Merujuk pada Quran surat At-Thalaq ayat 6 Yang menjadi dalil dari ayat tersebut adalah ungkapan “berikanlah kepada mereka upahnya, ungkapan tersebut menunjukan adanya jasa yang diberikan sehingga berkewajiban membayar upah (*fee*) secara patut. Dalam hal ini termasuk di dalamnya jasa penyewaan atau leasing. Upah dalam ayat ini disebutkan dalam bentuk umum, mencakup semua jenis sewa-menyewa (*ijarah*).

Penulis sendiri sebagai partisipan dalam pekerja paruh waktu sebagai pemandu wisata di Biro Maheswari Tour And Travel menyikapi dan mendapatkan data tentang Pembagian upah kepada pekerja paruh waktu tanpa kesepakatan tertulis biasanya akan mengacu pada peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan atau sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di suatu negara. Namun, tanpa kesepakatan tertulis, ada beberapa aspek yang mungkin perlu dipertimbangkan:

1. Kebijakan Perusahaan

Banyak perusahaan memiliki kebijakan internal terkait dengan pembayaran upah kepada pekerja paruh waktu. Kebijakan pada Biro Maheswari Tour And Travel ini mempunyai cara sendiri dalam memberikan upah kepada pekerja paruh sebagai pemandu wisata di Biro Maheswari Tour And Travel sesuai proporsi dan jam terbang para pekerja dan menyamaratakan antara pekerja paruh waktu yang satu dengan pekerja paruh waktu yang lain di karenakan kebijakan internal dari Biro tersebut tanpa adanya kesepakatan antara pekerja paruh waktu dan pemilik usaha.

2. Perhitungan Jam Kerja

Penting untuk memastikan bahwa waktu kerja pekerja paruh waktu tercatat dengan akurat. Perhitungan upah biasanya didasarkan pada jumlah jam kerja yang dilakukan oleh pekerja paruh waktu. Dan yang terjadi di Biro Maheswari Tour And Travel tergantung pada hasil di karenakan upahnya di berikan atas keberhasilan pekerjaan yang di berikan oleh pemilik usaha atau biasanya di sebut dengan sistem borongan. Untuk kebijakan pemberian upah berdasarkan waktu yang di jaidkan acuan, contohnya rekreasi ke jogja dengan waktu yang di tempuh sekitar 2 malam satu har dengan estimasi upah sekitar Rp. 200.000,00 (Dua Ratus Ribu Rupiah). Ketika dalam pariwisata tersebut memakan waktu sampai 3 hari maka upah di kalikan dengan berapa waktu tersebut.

3. Transparansi

Meskipun tidak ada kesepakatan tertulis, penting untuk menjaga transparansi dalam hal pembayaran upah kepada pekerja paruh waktu. Pekerja harus diberitahu dengan jelas tentang tarif upah, dan proses pembayaran yang akan di berikan dan sesuai kesepakatan. Tetapi yang di lakukan di Biro Maheswari tanpa di beritahu dengan jelas terkait tarif yang akan di berikan setelah di berikan pekerjaan dari pemilik usaha tersebut. Dampak yang terjadi kepada pekerja paruh waktu yang kan terjadi yaitu pertama Perasaan Tidak Dihargai, Pekerja merasa bahwa pengusaha tidak menghargai kontribusi dan pekerjaan mereka dengan tidak memberikan kesepakatan upah yang jelas. Dan yang kedua yaitu kesulitan Merencanakan Keuangan, Tanpa kesepakatan upah yang jelas, pekerja akan kesulitan merencanakan anggaran keuangan mereka untuk memenuhi kebutuhannya.

4. Komunikasi

Komunikasi yang terbuka antara perusahaan dan pekerja paruh waktu sangat penting. Pekerja harus memahami bagaimana proses pembayaran upah dilakukan dan dijelaskan secara detail jika ada pertanyaan atau kebingungan. Sesekali setiap sehabis perjalanan, pemilik usaha mengajak para pekerjanya untuk evaluasi bersama untuk mencapai tujuan kebaikan bersama antara pemilik usaha dan pekerja paruh waktu.

Meskipun kesepakatan tertulis merupakan hal yang diinginkan dan dapat memberikan kejelasan yang lebih besar bagi kedua belah pihak, tetapi dalam situasi di mana tidak ada kesepakatan tertulis, penting untuk memastikan bahwa proses pembayaran upah tetap berjalan dengan baik sesuai dengan kebijakan perusahaan dan hukum yang berlaku.

BAB IV

ANALISIS HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PEKERJA PARUH WAKTU (*PART TIME*) DALAM INDUSTRI PARIWISATA

A. Sistem Perjanjian Kerja Tour Guide di Biro Maheswari Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan studi pustaka dengan narasumber dan sumber lain yang berkaitan dengan topik penelitian yang sesuai dengan judul penelitian. Langkah yang dilakukan penulis jika sesuai dengan sistematika penulis adalah menganalisis hasil penelitian sesuai dengan data dan wawancara dengan *owner* biro maheswari *tour and travel* dan juga dengan pekerja paruh waktu (*part time*). Praktik tersebut perlu ditinjau ulang kembali karena ada beberapa hal menurut teori belum tepat. Ada 2 hal yang harus ditinjau kembali yaitu pertama terkait kontrak kerja atau perjanjian kerja lisan yang seharusnya tertulis dan yang kedua terkait kesepakatan upah yang harus diberikan sesuai dengan hukum ketenagakerjaan.

Pada dasarnya perjanjian kerja yang digunakan pada biro Maheswari Tour And Travel kepada pekerja paruh waktu dengan menggunakan perjanjian kerja secara lisan masih lemah dalam menyikapi hubungan kerja antara pemilik usaha dan pekerja tersebut, karena pada prinsip hukum ketenagakerjaan sendiri yaitu saling memberikan manfaat dan memberikan hak kepada pekerja

atas pekerjaan tersebut, Tetapi pada penerapan yang diterapkan oleh Biro Maheswari belum sesuai dan perlu di tindaklanjuti karena beberapa faktor yang belum sesuai dalam melakukan perjanjian kerja kepada pekerja paruh waktu (*part time*) tidak ada kesepakatan besaran nominal di awal, yang dimana *ujrah* atau *fee* di berikan kepada pekerja paruh waktu berdasarkan kinerja atau baik tidak pekerja pada saat mendapatkan job/pekerjaan dari pemilik biro Maheswari Tour and Travel. Fasilitas untuk pekerja hanya berlandaskan bonus yang ada di setiap perjalanan. Sebagai contohnya di setiap pada setiap perjalanan pasti ada pemberhentian di rumah makan dan tempat pembelian oleh-oleh, dari situ mendapatkan bonus dari vendor tersebut. Seringkali bonus tersebut diambil sendiri oleh pemilik biro tersebut tanpa sepengetahuan pekerjanya sebagai pemandu wisata. Jadi sangatlah jelas sistem perjanjian kerja yang kurang efektif di dalam Biro Maheswari Tour And Travel dan pembagian upah belum sesuai dengan hukum ketenagakerjaan karena mengeksploitasi atau merugikan salah satu pihak.

Perjanjian lisan merujuk pada kesepakatan atau kontrak yang disepakati antara dua belah pihak secara lisan, tanpa dituangkan dalam bentuk tertulis, ini berarti bahwa persetujuan, syarat, dan ketentuan perjanjian tersebut hanya diucapkan dan disepakati secara verbal atau melalui komunikasi lisan, tidak ada dokumen tertulis yang mengatur hal tersebut.

Analisis syarat sah perjanjian kerja yaitu mencakup cakup hukum bahwa pekerja yang ada di Biro Maheswari Tour and Travel tidak ada yang di bawah umur, kedua kesepakatan yang terjadi di Biro Maheswari harusnya saling menerima dan memberikan fasilitas yang mumpuni karena resiko dalam kepemanduan wisata sangatlah besar, termasuk bonus dan upah harus jelas dan sesuai tanpa melihat kinerja para pekerja. Ketiga Pekerjaan tertentu haruslah jelas di karenakan di dalam dunia pariwisata tidak hanya *tour guide* saja yang ada di dalam bis tetapi haruslah ada yang namanya *fotografer* untuk mendokumentasikan kegiatan para pengunjung ataupun para wisatawan. Keempat causa halal haruslah di taati dan jangan menyimpang atau bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang.

Kejelasan upah dalam hal ini sangatlah penting karena di dalam hukum ketenagakerjaan upah haruslah di sepakati oleh pemilik usaha dan para pekerja paruh waktu yang di Biro Maheswari. Ketidak jelasan akan berdampak pada kinerja pekerja di karenakan akan bekerja hanya cuma-cuma dan tidak bersemangat dalam bidangnya.

Perhitungan upah biasanya didasarkan pada jumlah jam kerja yang dilakukan oleh pekerja paruh waktu. Dan yang terjadi di Biro Maheswari *Tour And Travel* tergantung pada hasil di karenakan upahnya di berikan atas keberhasilan pekerjaan yang di berikan oleh pemilik usaha atau biasanya di sebut dengan sistem Borongan. Maka lebih baik di ketahui dari awal agar tidak terjadinya salah

paham antara pemilik usaha dan para pekerja. Kalau mengikuti upah tergantung jam pekerja para pekerja paruh waktu maka belum sesuai nominal yang di berikan dari pemilik usaha Biro Maheswari. Maka dari itu upah borongan yang di berikan haruslah jelas nominal dan besarnya agar tidak terjadi eksploitasi dari salah satu pekerja paruh waktu.

Perjanjian lisan dapat mencakup berbagai macam transaksi atau kesepakatan, mulai dari hal-hal sepele seperti pembelian barang di toko, hingga perjanjian kerja, sewa menyewa, atau transaksi bisnis yang lebih kompleks. Namun demikian, ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan ketika berurusan dengan perjanjian lisan:

1. **Bukti**

Salah satu tantangan utama dari perjanjian lisan adalah bukti. Karena tidak ada dokumen tertulis yang mendokumentasikan persetujuan dan syarat-syaratnya, sulit untuk membuktikan kesepakatan tersebut di hadapan hukum jika terjadi perselisihan di kemudian hari.

2. **Resiko kesalahpahaman**

Ketika mengandalkan komunikasi lisan, ada risiko kesalahpahaman atau interpretasi yang berbeda antara kedua belah pihak. Tanpa dokumen tertulis yang menjelaskan secara rinci syarat-syarat perjanjian, mungkin terjadi perbedaan persepsi tentang apa yang sebenarnya disepakati.

3. **Kehilangan Bukti**

Karena sifatnya yang tidak terstruktur, perjanjian lisan rentan terhadap kehilangan bukti. Ini bisa terjadi karena memori manusia dapat mengalami penyimpangan atau karena sengaja dilupakan oleh salah satu pihak.

4. Ketidakpastian Hukum

Meskipun perjanjian lisan dapat dianggap sah di banyak yurisdiksi, ada ketidakpastian hukum yang terkait dengan kekuatan dan penegakan perjanjian semacam itu. Di beberapa negara atau dalam beberapa situasi, perjanjian lisan mungkin tidak diberikan kekuatan yang sama dengan perjanjian tertulis.

5. Keterbatasan

Beberapa jenis perjanjian, seperti yang diatur oleh hukum tertentu atau memerlukan formalitas khusus, mungkin memerlukan bentuk tertulis untuk sah secara hukum. Misalnya, perjanjian yang melibatkan penjualan properti atau kontrak yang berlangsung lebih dari satu tahun seringkali harus dituangkan dalam bentuk tertulis sesuai dengan persyaratan hukum yang berlaku.

Solusi dalam menanggapi perihal tersebut maka perjanjian kerja seharusnya di buat secara tertulis karena banyak manfaat yang akan di dapatkan oleh kedua belah pihak. Meskipun demikian, perjanjian lisan masih sering digunakan dalam situasi informal atau di mana pembuatan kontrak tertulis dianggap tidak praktis atau tidak memungkinkan. Namun, dalam hal-hal yang melibatkan

transaksi atau kesepakatan yang penting, disarankan untuk selalu mendokumentasikan perjanjian tersebut secara tertulis untuk menghindari perselisihan di masa mendatang dan untuk memastikan kejelasan dan kepastian hukum.

B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pekerja Paruh Waktu / *Part Time* Sebagai Tour Guide di Biro Maheswari

Dalam konteks hukum ekonomi syariah, meninjau sistem ijarah kepada pekerja paruh waktu dalam industri dapat dianalisis melalui lensa prinsip-prinsip ekonomi Islam.

Berikut adalah beberapa aspek analisis hukum ekonomi syariah terkait dengan sistem ijarah untuk pekerja paruh waktu:

1. Prinsip Keadilan dan Kesetaraan

Keuntungan yang Adil: Sistem ijarah harus memastikan bahwa pembayaran kepada pekerja paruh waktu adalah adil dan sesuai dengan nilai-nilai pasar untuk keterampilan dan waktu kerja yang disediakan.

2. Prinsip Keadilan Transaksi

Transparansi Kontrak: Kontrak ijarah antara perusahaan dan pekerja paruh waktu harus jelas dan transparan, memastikan kedua belah pihak memahami hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan prinsip keadilan transaksi.

3. Prinsip Ketidakbersaingan

Biaya dan Keuntungan yang Wajar: Pihak yang menyewakan (perusahaan) dan yang menyewa (pekerja) harus menetapkan biaya dan keuntungan yang wajar sesuai dengan prinsip *ihtisab* (perhitungan), tanpa mengeksplorasi atau merugikan salah satu pihak.

4. Prinsip Kepemilikan

Kepemilikan Hasil Kerja: Dalam ijarah, perusahaan pariwisata tidak memiliki kepemilikan atas hasil kerja pekerja paruh waktu. Prinsip ini sesuai dengan prinsip kepemilikan dalam ekonomi syariah.

5. Prinsip Kepastian

Ketentuan Pembayaran yang Jelas : Kontrak ijarah harus menyertakan ketentuan pembayaran yang jelas dan pasti, memberikan kepastian kepada pekerja paruh waktu mengenai imbalan yang mereka terima.

6. Prinsip Kepentingan Bersama

Perlindungan Kesejahteraan Pekerja: Sistem ijarah sebaiknya dirancang untuk memastikan kepentingan bersama, dengan memberikan perlindungan terhadap ketidakpastian dan risiko yang mungkin dihadapi oleh pekerja paruh waktu.

Dengan memperhatikan prinsip-prinsip ekonomi syariah di atas, implementasi sistem *ijarah* kepada pekerja paruh waktu dalam industri pariwisata haruslah sesuai dengan nilai-nilai Islam dan memastikan bahwa hubungan kerja tersebut mencerminkan keadilan dan kesetaraan antara kedua belah pihak. Selain itu,

transparansi dan kepastian dalam kontrak juga penting untuk memastikan keberlanjutan dan keberhasilan model ini sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Penerapan sistem *ijarah* yang sesuai dalam industri pariwisata dapat di tinjau dari Fatwa DSN-MUI yaitu *Ijarah* adalah hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri, dengan demikian dalam akad ijarah tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya pemindahan hak guna saja dari yang menyewakan kepada penyewa.⁶⁸

Syarat dan ketentuan ijarah Dalam konteks sewa jasa, terdapat beberapa syarat dan ketentuan yang biasanya diperlukan agar kontrak ijarah dapat dianggap sah dan berlaku.

Berikut adalah analisis tentang syarat dan ketentuan dalam kontrak ijarah sewa jasa:

1. Kesepakatan

Salah satu syarat utama dalam kontrak ijarah adalah adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, yaitu pemberi jasa (penyewa) dan penerima jasa (penyewa). Kesepakatan ini harus dilakukan secara sukarela dan dengan penuh kesadaran dari kedua belah pihak.

2. Objek Sewa

⁶⁸ Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No.09/DSN/MUI/IV/2000

Objek sewa dalam kontrak ijarah dapat berupa barang atau jasa tertentu yang akan disewakan. Barang atau jasa tersebut harus jelas ditentukan dan diidentifikasi sehingga tidak ada kebingungan mengenai apa yang akan disewakan.

3. Imbalan (*Ujrah*)

Sebagai imbalan atas penggunaan barang atau jasa, penyewa harus membayar ujrah (biaya sewa) kepada pemberi jasa. Besarnya ujrah harus disepakati oleh kedua belah pihak sebelum kontrak ijarah dimulai.

4. Waktu dan Tempat

Syarat penting lainnya adalah penentuan waktu dan tempat sewa. Hal ini mencakup periode waktu sewa dan lokasi penggunaan barang atau penyediaan jasa. Kedua belah pihak harus sepakat mengenai hal ini sebelum kontrak ijarah dibuat.

5. Ketentuan Penggunaan

Kontrak ijarah juga harus memuat ketentuan-ketentuan yang mengatur penggunaan barang atau jasa tersebut. Ini mencakup batasan-batasan penggunaan, tanggung jawab penyewa terhadap barang atau jasa tersebut, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak.

6. Kepatuhan Syariah

Dalam konteks hukum Islam, kontrak ijarah juga harus mematuhi prinsip-prinsip syariah, seperti larangan riba dan gharar (ketidakpastian yang berlebihan).

7. Keadilan

Kontrak ijarah harus adil bagi kedua belah pihak. Hal ini mencakup penentuan ujrah yang wajar, penyelesaian perselisihan yang adil, dan pemenuhan hak dan kewajiban yang seimbang antara penyewa dan pemberi jasa.

8. Ketentuan Penyelesaian Sengketa

Kontrak ijarah sebaiknya juga memuat ketentuan mengenai penyelesaian sengketa, termasuk prosedur mediasi atau arbitrase jika terjadi perselisihan antara kedua belah pihak.

Ketetapan biaya yang ditentukan oleh *musta'jir* akan menimbulkan unsur ketidak jelasan atau *gharar* dan menimbulkan ketidakadilan, sehingga terdapat pihak yang dirugikan. Syariat Islam tidak membolehkan kegiatan apapun yang didalamnya terdapat unsur *maghrib* yaitu *maysir*, *gharar* dan *riba*, serta perolehan harta secara *bathil*. Hal tersebut terkandung dalam firman Allah SWT yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ

تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ

بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu. “(QS.An-Nisa : 29)”⁶⁹

Apabila terdapat kelebihan dari ijarah tersebut maka kelebihan itu tergantung dari isi perjanjian yang telah disepakati dalam akad perjanjian diawal. Dengan begitu maka kelebihan tersebut bisa menjadi milik *ajir* jika terdapat persetujuan dari *musta'jir*. Karena, dalam syariat Islam Allah berfirman:

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بِئْسَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتَدْلُوْا هَـا إِلَى الْحُكَّامِ

لِنَأْكُلُوا فَرِيْقًا مِنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْأَلْثَمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta

⁶⁹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemah, (Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2005), hlm. 84.

benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, Padahal kamu mengetahui.” (QS. Al-Baqarah:188).

Dalam QS. Al-Baqarah ayat 188 tersebut manusia tidaklah boleh memperoleh harta dengan cara yang bathil yang tidak sesuai dengan tuntunan *syara*, seperti mencuri, mengintimidasi, menipu, menerima suap dan lain sebagainya. Dalam kaidah fikih di katakan bahwa “Tiada seorangpun boleh melakukan tindakan hukum atas milik orang lain tanpa izin si pemilik harta”.⁷⁰

Kaidah fiqih tersebut mempertegas QS.Al-Baqarah ayat 188, bahwa selain tidak membolehkan memperoleh harta dengan bathil juga tidak boleh melakukan tindakan hukum atau dengan kata lain melakukan *tasharruf* pada harta milik orang lain tanpa seizin pemiliknya. Dengan begitu maka seseorang boleh mengambil bahkan mentasharrufkan harta jika harta sudah ada izin dari pemiliknya.

Apabila seseorang telah mempunyai hak milik atas sesuatu terutama harta maka orang tersebut dapat melakukan apapun terhadap harta miliknya, dengan kata lain ia dapat mentasharrufkan harta tersebut. *Tasharruf* itu sendiri adalah segala sesuatu baik ucapan maupun tindakan yang dilakukan seseorang atas kehendaknya dan memiliki implikasi hukum tertentu, baik kehendak itu memiliki kemaslahatan ataupun

⁷⁰ A. Djazuli, Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam Dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah Yang Praktis, (Jakarta: Kencan, 2006), hlm. 131.

tidak bagi dirinya. Dengan begitu seseorang yang telah mempunyai hak kepemilikan harta dapat bertindak atas harta tersebut dan itu diperbolehkan oleh *syara*.

Ayat Al-Quran dan qaidah fikih tersebut mengugurkan kaidah ushul yang berbunyi: “Hukum asal dalam semua bentuk muamalah adalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya.”⁷¹

⁷¹ A. Djazuli, Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam Dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah Yang Praktis, (Jakarta: Kencan, 2006), hlm. 130.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian pembahasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam praktik sistem ijarah dan pembagian upah pada Biro Maheswari Tour And Travel sebagai berikut :

1. Dalam menyikapi praktik perjanjian kerja antara pemilik usaha dan pekerja paruh waktu (*part time*) yaitu belum sesuai dengan praktik yang telah di jelaskan dalam hukum ketenagakerjaan dalam perjanjian kerja secara lisan kepada pekerja paruh waktu (*part time*). Karena perjanjian kerja secara lisan didalam Biro Maheswari Tour And Travel masih lemah dalam hal perjanjian kerja dikarenakan dapat merugikan salah satu pihak khususnya sebagai pekerja paruh waktu (*part time*) dan tidak mendapatkan hak dan fasilitas selain upah itu sendiri. Maka hal tersebut haruslah memberikan manfaat yang baik bagi pekerja paruh waktu sesuai dengan peraturan di hukum ketenagakerjaan .
2. Pada dasarnya dalam sistem ijarah yang di ajarkan dalam agama islam itu seharusnya menciptakan kesejahteraan dan manfaat serta keberkahan di dalam usaha dan perjanjian kerja antara pengusaha dan para pekerjanya. Namun yang terjadi pada Biro Maheswari Tour And Travel belum menerapkan sistem ijarah yang baik yang sesuai dengan ajaran agama islam. Ketidakpastian pendapatan pekerja menjadi pengaruh besar bagi pekerja. Serta adanya kesepakatan yang jelas antara pengusaha

dan pekerja. Maka sehubungan dengan sistem ijarah yang sesuai dan menciptakan hubungan kerja yang baik perlu adanya kesepakatan pendapatan antara keduanya dan perlu di perhatikan juga dalam masalah kesejahteraan para pekerja, sehingga pengusaha dan pekerja menjalin muamalah yang baik . Salah satunya dengan biaya dan keuntungan yang wajar. Pihak yang menyediakan (perusahaan) dan yang bekerja (pekerja) harus menetapkan biaya dan keuntungan yang wajar sesuai dengan prinsip *ihtisab*, tanpa mengeksplorasi atau merugikan salah satu pihak.

B. Saran

Berdasarkan pengamatan dan hasil analisis peneliti terhadap praktik pembagian ujrah dan sistem ijarah di Biro Maheswari Tour And Travel, terdapat beberapa saran yang peneliti sampaikan kepada pihak pemilik biro Maheswari Tour And Travel adalah sebagai berikut :

1. Untuk pihak pemilik Biro Maheswari Tour And Travel seharusnya dalam dalam menjalankan sistem ijarah harus berlandaskan keadilan dan kesejahteraan antara pekerja dan pemilik usaha, agar dalam menjalankan usaha tersebut terwujudnya silaturahmi yang baik dan menciptakan keberkahan di dalamnya. Begitu juga untuk menerapkan asas keterbukaan dalam memberikan upah kepada pekerja paruh

waktu dan tidak memberikan upah atas dasar kinerja para pekerja.

2. Untuk para pekerja paruh waktu di Biro Maheswari Tour And Travel agar selalu menanyakan akan hal keamanan kesejahteraan dan upah yang di berikan dari pemilik Biro tersebut. Karena keberhasilan pekerjaan ada di tangan para pekerja dan alangkah baiknya para pekerja paruh waktu memperhatikan resiko akan hal yang di ambil, apakah sudah sesuai atau belum. Dan tidak lupa untuk saling berkomunikasi kepada pemilik Biro agar tercipta muamalah ma'annas yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2010), Ed. 1, Cet. 1.
- Conseula G. Sevilla, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta: UI Press, 1993.
- Husein Umar, “Research Methods in Finance and Banking”, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000).
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Maryanto Supriyono, *Buku Pintar Perbankan*, (Yogyakarta: Andi, 2011).
- Mohammad Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.
- Pradesno Firdaus, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Fotografer Pre-Wedding, (Skripsi program S1 Jurusan Muamalah Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung, 2014).
- Rizky Puspita Cahyaning Putri , “Tinjauan Hukum Islam Terhadap upah tenaga kerja yang tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten bekasi, (Skripsi program S1 Jurusan Muamalah Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung, 2016)
- Rony H. Soemitro, *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.
- Sekretaris Negara Republik Indonesia, ‘Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah’ (Jakarta Sekretaris Negara, 1981).
- Siti Maesaroh, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul”. (Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 2019).
- Lalu Husni. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Wiwoho Soedjono, 1987. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Tri Nurhayati, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (CV. Alenia Media Dipantara, 2022).
- Badrulzaman, Mariam Darus, Sutan Remy Sjahdeini. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001.

- Husni, Lalu. "Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". Jakarta: Grafindo Persada, 2003.
- Sayyid Sabiq, Fiqih Sunnah Jilid 13, terj. Kamaludin A. dan Marzuki (Bandung: PT al Ma'arif, 2007).
- Al-Kasani, al-Bada'i'u al-Sana'i, Jilid IV (Beirut: Dar al-Fikr, t.th.)
- Al-Syarbaini al-Khathib, Mugni al- Muhtaj, Jilid II (Beirut: Dar al-Fikr, 1978).
- Ibnu Qudama, al-Mugni, Jilid V (Riyad al-Haditsah, t.th.).
- Sutan Remy Syahdeini, Perbankan Islam dan kedudukannya dalam Tata Hukum Indonesia, (Jakarta: Grafiti, 1999).
- Zulfi Chairi, Pelaksanaan Kredit Perbankan Syariah Manurut UU No. 10 Tahun 1998, e-usu Repository, 2005.
- Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Mahkota Surabaya, 1989), h. 1060, Lihat juga Q. S. Al-Baqarah: 133 dan Q.S al-Qashash: 26.
- Al-Bukhari, Sahih al-Bukhari, Juz IV (Beirut: Dal-Kutub al-Ilmiyyah, 1992).
- Wahhab al-Zuhaili, Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu, Jilid IV (Beirut: Dar al Fikr, 1984).
- I Gusti Agung Indah Kusumayani dan I Made Waleza Putra, "Penyelesaian Penggunaan Tenaga Kerja Anak Di Bawah Umurdaat ur Di Indonesia". (Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana), 2018.
- Nur Lailatul Azizah, Skripsi " Pengaruh Kerja Part-time Terhadap Prestasi Akademik Dan Non Akademik Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Angkaan 2014 Fakultas Tarbiyah Dan Hmu Keguruan Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya" (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya), 2017.
- Disi Riswanda Rabbani "Kerja Layak Bagi Mahasiswa Pekerja Kontrak Paruh Waktu.
- (Ganda Depan)di PT. Aseli Dagadu Djokdja" dalam jurnal Studi Pemuda, Vol.6 No. 2 September 2017.
- Pasal 51 Undang undangNomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Afzalurrahman, Doktrin Ekonomi Islam jilid 2, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995).

- Sondang P, Siagian, Prof. Dr. MPA, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 2003.
- Kadarisman, 2013. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Buku

- Dr. Yusuf Qardhawi, 1995. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta : Gema Insani press.
- Dr. Rozalinda, M.Ag. 2016 . *Fikih Ekonomi Syariah Prinsip dan Implementasi pada Sektor Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Prof. Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah , SH., MM. 2014. *Manajemen Bisnis Syariah*. Banjarmasin: Aswaja Pressindo 2014.
- Syed Nawab Haider Naqvi, 1985. *Etika dan Ilmu Ekonomi*. Bandung : Mizan.
- Tri Nurhayati , 2022, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* ; CV. Alenia Media Dipantara.

LAMPIRAN-LAMPIRAN**Lampiran 1** Draft Wawancara**A. Pemilik Biro Maheswari Tour And Travel**

1. Bagaimana Anda mengembangkan sektor pariwisata di Desa Demung, Kecamatan Wonosalam?
2. Bagaimana sistem perjanjian kerja yang terjadi pada Biro Maheswari ?
3. Bagaimana Anda akan memastikan kesejahteraan pekerja paruh waktu di Biro Pariwisata Maheswari *Tour And Travel*?
4. Bagaimana pendapat Anda tentang kebijakan pengupahan yang adil dan berkelanjutan untuk pekerja *Part time* di Biro Maheswari *Tour And Travel*?
5. Bagaimana Anda akan memastikan bahwa *Tour Guide* (pemandu wisata) di Biro Pariwisata Maheswari *Tour And Travel* menerima kompensasi yang sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi mereka?
6. Menurut Anda, apa tantangan terbesar yang dihadapi industri pariwisata saat ini, dan bagaimana Anda berencana untuk mengatasinya?

B. Pekerja paruh waktu di Biro Maheswari Tour And Travel

1. Apa yang membuat Anda tertarik untuk bekerja paruh waktu?
2. Apakah pekerjaan ini sejalan dengan hobi dan aspirasi Anda?
3. Bagaimana Anda menangani perubahan jadwal yang tidak terduga?
4. Apakah Anda memiliki pengalaman sebelumnya dalam pekerjaan paruh waktu atau pekerjaan serupa?
5. Apa ekspektasi Anda terkait gaji atau kompensasi untuk pekerjaan paruh waktu ini?
6. Apakah Anda memiliki ekspektasi khusus terkait manfaat atau fasilitas lainnya?
7. Bagaimana Anda akan menyeimbangkan pekerjaan ini dengan komitmen lainnya?

Lampiran 2**Dokumentasi Wawancara**

- A. Dokumentasi wawancara dengan Pak Amrin selaku Pemilik Biro Maheswari Tour And Travel



- B. Dokumentasi wawancara dengan pekerja paruh waktu di Biro Maheswari Tour And Travel



Lampiran 3 Daftar Riwayat Hidup**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Ahmad Malik Sidiq
Tempat, Tanggal Lahir : Demak, 1 Desember 2000
Alamat : Pucang Gading Batursari, Kec. Mranggen, Kab. Demak RT 02/RW 10.
Jenis Kelamin : Laki-laki
No Telepon/HP : 085600913739
E-mail : ahmadmaliksidiq067@gmail.com
Hobi : Bermain bola, berenang, dan Taekwondo

Jenjang Pendidikan :

- Pendidikan Formal
 1. TK Roudlotus Syubban
 2. MI Roudlotus Syubban
- Pendidikan Non Formal
 1. Pondok Modern Darussalam Gontor

Kemampuan :

- Master of ceremony (MC)
- Fotography
- Practice Teaching
- Martial Art