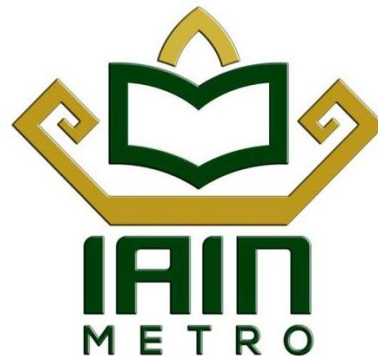


SKRIPSI

**WANPRESTASI PADA PERJANJIAN KERJA
(Studi Kasus Pada Pemotongan Gaji Di PT. Teguh Wibawa Bhakti
Persada Desa Blambangan Pagar Kec. Blambangan Pagar
Kab. Lampung Utara)**

Oleh:

**PUTRI NURUL AZIZAH
NPM. 1802092022**



**Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas Syariah**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H / 2022 M**

**WANPRESTASI PADA PERJANJIAN KERJA
(Studi Kasus Pada Pemotongan Gaji Di PT. Teguh Wibawa Bhakti
Persada Desa Blambangan Pagar Kec. Blambangan Pagar
Kab. Lampung Utara)**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)

Oleh:

PUTRI NURUL AZIZAH
NPM. 1802092022

Pembimbing : Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag, PIA

Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas Syariah

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H / 2022 M

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Perihal : **Pengajuan untuk di Munaqosyahkan**
Saudari Putri Nurul Azizah

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Syari'ah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
di _____
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka Skripsi saudari :

Nama : **Putri Nurul Azizah**
NPM : 1802092022
Fakultas : Syari'ah
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah
Judul : **WANPRESTASI PADA PERJANJIAN KERJA (Studi Kasus Pemotongan Gajih Karyawan di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Desa Blambangan Pagar Kec. Blambangan Pagar Kab. Lampung Utara)**

Sudah dapat kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk di Munaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Metro, 17 Oktober 2022
Pembimbing



Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag., PIA
NIP. 19680530 199403 2 003

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **WANPRESTASI PADA PERJANJIAN KERJA (Studi Kasus Pemotongan Gaji Karyawan di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Desa Blambangan Pagar Kec. Blambangan Pagar Kab. Lampung Utara)**

Nama : **Putri Nurul Azizah**

NPM : **1802092022**

Fakultas : **Syari'ah**

Jurusan : **Hukum Ekonomi Syari'ah**

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Metro, 17 Oktober 2022

Pembimbing



Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag., PIA
NIP. 19680530 199403 2 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 3411
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : 2391/In.28.2/D/PP.00.9/12/2022

Skripsi dengan Judul WANPRESTASI PADA PERJANJIAN KERJA (Studi Kasus Pada Pemotongan Gaji Di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Desa Blambangan Pagar Kec. Blambangan Pagar Kab. Lampung Utara), Disusun oleh : PUTRI NURUL AZIZAH, NPM. 1802092022, Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah yang telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) pada hari/tanggal Senin / 21 November 2022.

TIM PENGUJI

Ketua / Moderator : Dr. Siti Nurjanah, M.Ag

Penguji I : Isa Ansori, S.Ag.SS., M.H.I

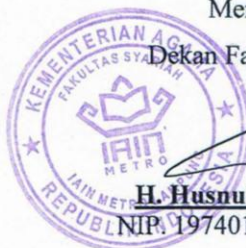
Penguji II : Fredy Gandhi Midia, M.H.

Sekretaris : Nancy Dela Oktora, M.Sy

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syariah



H. Husnul Fatarib, Ph.D

NIP. 19740104 199903 1 004

ABSTRAK

WANPRESTASI PADA PERJANJIAN KERJA (Studi Kasus Pada Pemotongan Gaji PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Desa Blambangan Pagar Kec. Blambangan Pagar Kab. Lampung Utara)

Oleh:
Putri Nurul Azizah
NPM. 1802092022

Menurut pasal 52 ayat 1 Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan antara kedua belah pihak, kecakapan atau kemampuan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang menjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja atau yang sering di sebut dengan kontrak kerja mengikat satu sama lain. Tak jarang dalam pelaksanaannya baik dari pihak karyawan maupun perusahaan masih lalai sehingga menyebabkan wanprestasi perjanjian kerja. Salah satu wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya adalah pemotongan gaji yang dilakukan secara sepihak sehingga pihak karyawan merasa dirugikan akibat hal tersebut. Perusahaan yang melakukan pemotongan gaji harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada melakukan pemotongan gaji kepada karyawannya dikarenakan hal yang tidak jelas di karnakan alasan pemotongan gaji tersebut tidak dijelaskan dan cantumkan dalam perjanjian kerja. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap pemotongan gaji karyawan yang di lakukan oleh PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif lapangan (*fiel research*) dengan sifat penelitian adalah deskriptif kualitatif yaitu pencandraan mengenai situasi dan kejadian secara sistematis, factual, dan akurat. Sumber data, diperoleh dari sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan datanya wawancara dan dokumentasi. Teknik pemeriksaan sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi cenderung menggunakan induktif dan menjabarkan kedalam pola.

Hasil penelitian wanprestasi pada perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada terhadap pemotongan gaji karyawannya disebabkan langkanya bahan baku dan penurunan harga jual produk yang mengakibatkan perusahaan mengambil langkah untuk memotong gaji karyawan. Namun dalam hal ini terdapat wanprestasi perjanjian kerja dikarenakan perusahaan tidak menjelaskan pemotongan gaji tersebut dalam perjanjian kerja. Kemudian dalam hal pemotongan gaji dan penyelesaian wanprestasi di tinjau dari hukum islam dan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Wanprestasi, Perjanjian Kerja, Pemotongan Gaji*

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PUTRI NURUL AZIZAH

NPM : 1802092022

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil dari penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Oktober 2022

Yang Menyatakan,



Putri Nurul Azizah
NPM. 1802092022

MOTTO

بَلَىٰ مَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ وَاتَّقَىٰ فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

Artinya : “(Bukan Demikian) Sebenarnya Siapa yang menepati janji (yang di buat)nya dan bertaqwa, maka sesungguhnya Allah menyukai orang yang bertaqwa” (Al-Imran:76)¹

¹ Depatemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qu'ran Dan Terjemahnya*, (Surabaya: Mahkota, 2005), 88

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah dan karunia-Nya serta ucapan rasa syukur yang tiada henti peneliti mempersembahkan skripsi ini sebagai tanda cinta kasih sayang kepada:

1. Kedua orang tua, bapak Dedi Suhardi (Alm), ibunda Sri Suparti wanita hebatku, serta ayah Muradi yang telah mengsuh, membimbing, mendidik dan senantiasa mendoakan dengan penuh cinta kasih, memberikan dukungan penuh baik secara moril maupun materil. Orang tua yang rela berjuang agar anaknya dapat menggapai impian dan cita-citanya.
2. Kedua adikku tersayang Fahrozi Permana dan Riyan Renaldi serta sepupu ku, Aisyah Janrius yang selalu memberikan semangat dan motifasi demi terselesaikan skripsi ini.
3. Dosen pembimbing Ibunda Dr. Hj. Siti Nurjannah M.Ag PIA yang telah memberikan bimbingan, arahan serta motifasi yang sangat berharga demi terselesaikannya penelitian ini.
4. Angkatan Hesy 18 terkhusus Kartini, Evi Estiana, Fadilla Nur Azizah, Ayu Ainun Mardiah, Ericha anggi stevani, yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Sahabatku Apriliana, Devi Nur Kholifah dan Pendi Nur Salim yang selalu memberikan semangat serta banyak berkontribusi dalam terselesaikannya skripsi ini.
6. Almamater IAIN Metro Lampung.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik dan hidayahNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Penelitian ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syariah IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H).

Dalam upaya penyelesaian penelitian ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag, PIA, sebagai Rektor IAIN Metro, sekaligus sebagai Pembimbing yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
2. Bapak H. Husnul Fatarib, Ph.D, sebagai Dekan Fakultas Syariah
3. Bapak Muhamad Nasrudin, MH, sebagai Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
4. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.

Namun peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum mencapai kesempurnaan, karna iti peneliti mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk kesempurnaanya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca.

Metro, 20 Oktober 2022
Peneliti,



Putri Nurul Azizah
NPM. 1802092022

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINILITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pertanyaan Penelitian	4
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	4
D. Penelitian Relevan.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Al-Ijarah	9
1. Definisi Ijarah.....	9
2. Dasar Hukum Ijarah	10
3. Syarat dan Rukun Ijarah	13
4. Pemotongan Upah	15
5. Sistem Pengupahan dan Berakhirnya Ijarah.....	18
B. Wanprestasi	22
C. Perjanjian Kerja.....	24

BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis dan Sifat Penelitian	27
B. Sumber Data.....	28
C. Teknik Pengumpulan Data.....	29
D. Teknik Analisa Data.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

A. Gambaran Umum PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Blambangan Pagar Lampung Utara	33
1. Sejarah Singkat PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada	33
2. Visi Dan Misi PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada.....	37
3. Tujuan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada	37
4. Lokasi PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada.....	38
5. Strktur Organisasi PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada	38
B. Wanprestasi dan Penyelesaian Wanprestasi Perjanjian Kerja Pada Pemotonagan Gaji Di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada	39
C. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Wanprestasi Perjanjian kerja pada Pemotonagan Gaji Karyawan Di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada	48
D. Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Terhadap Penyelesaian Wanprestasi Perjanjian Kerja pada Pemotongan Gaji Karyawan di PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada.....	54

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan Skripsi (SK)
2. Out Line
3. APD
4. Surat Prasurvey
5. Surat Izin Research
6. Surat Tugas
7. Keterangan Bebas Pustaka
8. Surat Keterangan Uji Turnitin
9. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
10. Dokumentasi
11. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan kerja lahir atas dasar sebuah perjanjian antara pekerja dan pengusaha, baik secara tertulis maupun secara lisan. Peraturan perundang-undangan perburuhan mengatur 2 jenis perjanjian kerja menurut jangka waktunya yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerjaannya sering disebut sebagai kerja kontrak dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerjaannya sering disebut sebagai pekerja tetap.¹

Pada pasal 1338 ayat 1 dalam kitab undang-undang hukum perdata Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, Sedangkan dalam pasal 1320 kitab undang-undang hukum perdata dijelaskan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal.²

Perjanjian kerja disebuah perusahaan idealnya melindungi semua kepentingan pihak yang terkait dalam perjanjian, karna sebuah perjanjian atau kontrak mestinya dibuat Berdasarkan hasil kesepakatan kedua belah pihak, karna terdapat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Maka dari itu pemerintah telah mengatur segala yang berkaitan dengan ketenagakerjaan

¹ Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja

² R.Subekti dan R.Tjirosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Burgerlijk Watboek*, (Jakarta Timur: PT. Balai Pustaka Persero), 71-74

dalam undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Atas dasar tersebut karyawan dan buruh dapat memperjuangkan hak-hak mereka. Dengan adanya undang-undang perlindungan karyawan dan buruh akan memberikan perlindungan hukum kepada karyawan atau buruh dari berbagai macam praktik yang menipu dan menyasatkan.

Buruh atau karyawan mendapatkan apa yang memang selayaknya mereka dapat tetapi permasalahan yang sering banyak muncul adalah tentang pemotongan gaji secara sepihak. Pemotongan gaji karyawan yang di lakukan secara sepihak adalah perbuatan wanprestasi pada perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam peraturan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sudah dijelaskan mengenai perlindungan buruh atau karyawan. Pasal 88 menerangkan tentang upah atau gaji karyawan yang harus dibayar sesuai dengan kesepakatan kerja. Di sisi lain, salah satu faktor rendahnya tingkat kesadaran hukum para karyawan untuk mempertahankan hak-haknya adalah karena sangat kurangnya sosialisasi. Ditambah dengan rasa tidak yakin bahwa melalui undang-undang perlindungan karyawan atau buruh hak-hak mereka yang dilanggar dapat dipulihkan.³

Sementara itu berdasarkan hasil Survei di perusahaan yang bernama PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada melakukan perjanjian kerja dengan pekerja/buruhnya. Dengan dilakukannya perjanjian kerja antara kedua belah pihak, pastinya akan timbul yang namanya wanprestasi dalam perjanjian itu.

³ *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 88*

Baik dari pihak PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada maupun dari pihak pekerjanya.

Seiring berjalannya waktu setelah perjanjian kerja telah dibuat dan disetujui oleh pihak perusahaan dan pihak pekerja/ buruh. Pekerja berusaha menunaikan prestasi mereka dengan menjalankan pekerjaannya dengan baik. Namun belakangan ini para pekerja mengalami kendala dimana hak-hak mereka sebagai karyawan buruh tidak terpenuhi. Seluruh karyawan di PT. tersebut mengalami pemotongan gaji secara sepihak, dimana jam kerja tetap dilakukan selama 8 jam perhari dan jumlah absen masuk sebulan penuh namun gaji tidak sesuai dengan perjanjian kerja.⁴

Hasil wawancara dari beberapa karyawan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada karyawan tidak mendapatkan hak nya secara penuh upah yang tertulis di dalam kontrak tidak sesuai dengan yang diterima oleh karyawan, Disamping itu jam kerja masih terbilang sama, dan libur bulanan ditiadakan. Pemotongan gaji yang dilakukan oleh PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada tersebut merupakan wanprestasi yang tidak memiliki alasan kuat seperti hilangnya barang, rusaknya mesin dan kesalahan-kesalahan yang mungkin dibuat oleh karyawan.⁵

Berdasarkan latarbelakang di atas maka peneliti tertarik mengangkat masalah tersebut, dan membuat penelitian dengan judul **“Wanprestasi Pada Perjanjian Kerja (Studi Kasus Pemotongan Gaji Di PT. Teguh Wibawa**

⁴ Sugiman, *Karyawan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Blambangan Pagar* (Interview Mandiri 2021)

⁵ Pardi, *Karyawan PT. Teguh Wiabawa Bhakti Persada Blambangan Pagar* (Interview Mandiri 2021)

Bhakti Persada Desa Blambangan Pagar Kec. Blambangan Pagar Kab. Lampung Utara”.

B. Pertanyaan Penelitian

Dari latar belakang tersebut maka muncul permasalahan yang ingin dibahas oleh peneliti, adapun rumusan masalah yang akan dikaji yaitu “Bagaimana pandangan Hukum Islam Dan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Penyelesaian Wanprestasi Di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada?”

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai peneliti dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui Bagaimana pandangan Islam terhadap penyelesaian wanprestasi di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada serta untuk mengetahui bagaimana pandangan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Penyelesaian Wanprestasi Di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan kepada masyarakat sebagai karyawan atau buruh akan haknya dan kewajibannya. Sedangkan bagi peneliti sendiri dapat digunakan sebagai rujukan atau perbandingan bagi peneliti

selanjutnya yang tertarik untuk membahas masalah pemotongan gaji karyawan.

b. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka menyelesaikan kasus-kasus yang serupa dan juga di gunakan untuk pengembangan ilmu hukum khususnya berkaitan dengan hukum Islam dan Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003.

D. Penelitian Relevan

Bagian ini memuat uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu tentang persoalan yang dikaji dalam skripsi yang telah lalu. Penelitian terdahulu (*Prior Research*) tentang persoalan yang akan dikaji. Peneliti mengemukakan dan menunjukkan dengan tegas bahwa masalah yang di bahas belum pernah di teliti atau berbeda dengan penelitian sebelumnya.⁶

Berdasarkan penelusuran peneliti di perpustakaan IAIN METRO dan beberapa jurnal digital, peneliti menemukan beberapa karya tulis ilmiah yang secara umum berkaitan dengan peneliti, beberapa karya tulis ilmiah tersebut yaitu sebagai berikut.

1. Pegi Prihatini Npm 1521030401 Program Study Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul penelitian Prespektif Hukum Islam Tentang Pemotongan Upah Pekerja (Studi Kasus Pada Panglong Kayu Jaya Abadi Untung Suropati

⁶ Zuhairi, Dkk. *Pedoman Penulisan Skripsi Mahasiswa IAIN Metro*, (Metro : IAIN Metro, 2018), 39.

Bandar Lampung) dimana Berdasarkan hasil penelitian dapat ditemukan 1. sistem pemotongan upah pada panglong kayu Jaya Abadi Untung Suropati Bandar Lampung adalah si pemilik panglong tidak memberitahu kepada pekerja bahwa ada pemotongan upah untuk akomodasi. Pada pekerja merasa tertipu dengan adanya pemotongan tersebut, tetapi karena dia orang yang tidak mampu dan jika mencari pekerjaan ditempat lain juga susah, akhirnya seberapa upah yang dikasih oleh pemilik panglong diterima saja dari pada kehilangan pekerjaan. 2. Perspektif hukum Islam terhadap pemotongan upah tersebut adalah haram karena terdapat unsur penipuan dan tidak terpenuhi akad, dalil Al-Qura'an surat Al-Maidah (5) ayat 1 yang menjelaskan orang yang beriman harus memenuhi akadnya bermuamalah sesuai dengan kesepakatan, adapun QS An-Nisa' (4) ayat 29 yang menjelaskan haram hukumnya memakan harta secara batil.

2. Syafitri Npm 104170345 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syarifuddin Jambi dengan judul Penelitian Pemotongan Gaji Karyawan Oleh Perusahaan Menurut Hukum Perikatan Dan Hukum Perikatan Islam dengan hasil penelitian dengan temuan sebagai berikut: Dasar dari pemotongan gaji karyawan yang telah diakibatkan hilangnya barang perusahaan di Alfamart Mayang Mangurai adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dibuat perusahaan dan ditanda tangani oleh karyawan secara sukarela, tanpa adanya paksaan. Di dalamnya memuat tentang hubungan antara perusahaan dan karyawan mengenai tata cara kerja, upah,

hak dan kewajiban serta aturan-aturan lain yang berlaku di perusahaan. Jika terjadi barang rusak atau hilang akibat kelalaian karyawan dan hilangnya mencapai maksimal, maka seluruh karyawan secara bersamaan bertanggung jawab dengan dipotongnya gaji bulanan sesuai dengan jabatannya. Tinjauan hukum perikatan tentang pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang perusahaan itu boleh diberlakukan. Karena telah sah dan sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata. Begitu juga menurut hukum islam, juga diperbolehkan karna terdapat perjanjian di awal.

3. Dido Famous Nim: C02214029 Program Studi Hukum Perdata Islam Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Dengan Judul Penelitian Tinjauan Hukum Islam Dan Undang - Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Dikedai Ketan Darmo Hasil penelitian ini dengan temuan pertama, mengenai praktik pemotongan gaji karyawan di kedai ketan darmo yang dilakukan oleh pemilik kedai sendiri terhadap karyawan, hal ini menimbulkan kesenjangan bagi para karyawan, gaji karyawan yang diberikan setiap akhir bulan oleh pemiliknya sebesar 1.300.000. besar gaji tersebut dikurangi oleh pemilik karena untuk mengganti barang-barang kedai yang telah hilang seperti sendok, piring, gelas dan sejumlah uang pendapatan pada mesin kasir. selain dikenakan pemotongan gaji oleh pemilik kedai juga dilakukan penundaan dalam pemberian gaji karyawan. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara kedua pihak antara pemilik kedai dan karyawannya. Kedua, pemotongan gaji karyawan di kedai ketan darmo

dilarang dalam hukum Islam. Hal ini dikarenakan pemotongan gaji karyawan kedai ketan tidak memenuhi syarat sah Ujarah yakni kerelaan kedua belah pihak yang berakad untuk melakukan akad al-ujrah, serta mengenai kejelasan upah yang diberikan antara pihak pemilik dan karyawan. Selain itu, pemotongan gaji dan penundaan tersebut juga menyalahi hak dan kewajiban antara keduanya.

Persamaan dari ketiga Skripsi di atas ini akan mengkaji tentang pemotongan gaji pada karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif berdasarkan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi persamaan metodologi memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

Perbedaan dari ketiga skripsi di atas dengan peneliti, yaitu ketiga skripsi tersebut menjelaskan tentang berbagai pandangan dan fokus penelitian yang berbeda-beda. Dimana penelitian ini lebih terfokus pada penyelesaian wanprestasi itu sendiri terlepas dari itu semua pokok permasalahan tetap sama dimana wanprestasi itu menimbulkan pemotongan gaji. Penelitian ini juga merujuk pada peraturan, serta undang-undang terbaru, selain itu focus penelitian ini tidak hanya sebatas membahas pemotongan gaji saja namun juga terfokus pada pandangan islam terhadap penyelesaian wanprestasi dan pandangan undang - undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap penyelesaian wanprestasi pada perjanjian kerja di PT. Teguh wibawa bhakti persada.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Al-Ijarah

1. Pengertian Ijarah

Secara etimologi adalah masdar dari kata (ajara-ya'jiru) yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. Al- ajru berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan atau makna dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun immateri. Lafal ijarah dalam bahasa arab berarti upah, sewa, jasa, atau imbalan. Ijarah merupakan salah satu bentuk muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia seperti, sewa-menyewa, kontrak, atau menjual jasa dan lain-lain.¹

Secara etimologi ada perbedaan devinisi al-ijarah yang di kemukakan para ulama fiqh. Menurut ulama Imam Asyafiiyah ijarah adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti. Menurut Hanafiyah bahwa ijarah adalah akad untuk memperbolehkan pemilikan manfaat yang di ketahui dan di sengaja dari suatu zat yang di sewa dengan imbalan. Sedangkan menurut Ulama Malikiyah dan hanabilah ijarah, adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti. Selain itu ada yang menerjemahkan ijarah sebagai jual

¹ Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Cet, 3, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2018), 10-12.

beli jasa (upah-mengupah) yakni mengambil manfaat tenaga manusia yang ada manfaat dari barang.²

Akad ijarah adalah akad untuk memberikan pengganti atau kompensasi atas penggunaan manfaat suatu barang. Ijarah merupakan akad kompensasi terhadap suatu manfaat barang atau jasa yang halal dan jelas. Sementara itu Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) Pasal 20 mendefinisikan ijarah adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran.³

Terdapat dua macam akad ijarah, yakni ijarah sewa barang dan sewa tenaga atau jasa (pengupahan). Sewa barang pada dasarnya adalah jual beli manfaat barang yang disewakan. Sementara sewajasa atau tenaga adalah jual beli atas jasa atau tenaga yang disewakan tersebut.

2. Dasar Hukum Ijarah

Dasar hukum ijarah dapat di ketahui dengan mendasarkan pada Al-Quran, hadist-hadist rasulullah dan ijma ulama fiqih sebagai berikut:

a. Berdasarkan Al-Quran

Dalam al-quran ketentuan tentang upah tidak tercantum secara terperinci. Akan tetapi pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat, seperti di temukan dalam:

² Syaikh al-Allamah Muhammad bin Abdurrahman ad-Dimasyqi, *Fiqih Empat Mazhab* (Bandung: Hasyimi, 2012), 280–81.

³ Mahkamah Agung Republik Indonesia Direktorat Jendral Badan Peradilan Agama, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Pasal 20: 2011), 11

1) QS. Az-Zukruf: 32

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا
يَجْمَعُونَ

Artinya: *Apakah mereka yang membagi-bagi rahmad Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu yang lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (Q.S. Az-Zukruf: 32)*⁴.

2) QS. Thalaq: 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ
كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ
فَأْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَاسْتَزِضِعْ لَهُ الْآخَرَى

Artinya: “...Dan jika mereka (istri-istri yan sudah di talaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sehingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”.⁵

3) Al-Qashash: 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Hai Ayahku! Ambilah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita) karna sesungguhnya orang ayang paling baik yang kami ambil untuk bekerja (pada kita) adalah oaring yang kuat lagi dapat di percaya.”(QS. Al-Qashash:26)

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qu'an Dan Terjemahnya*, (Surabaya: Mahkota, 2005), 798.

⁵ Departemen Agama RI, 946.

b. Berdasarkan Hadist

Hadist-hadist Rasulullah Saw yang membahas tentang ijarah atau upah mengupah di antaranya di riwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibnu Umar bahwa nabi bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرْقُهُ

Artinya : *Dari Abdullah bin Umar ia berkata: telah bersabda Rasulullah "berikan lah upah pekerja sebelum keringatnya kering."* (HR.Ibnu Majah)⁶

Terdapat juga pada ahadist riwayat Abd Razaq dari Abu Hurairah Rasulullah saw bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ.

Artinya: *Barang siapa yang meminta untuk menjadi buruh beritahukanlah upahnya.* (HR. Abd Razaq dari Abu Hurairah).⁷

c. Berdasarkan Ijma'

Ulama sepakat bahwa ijarah itu dibolehkan dan tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (ijma') ini. Jelaslah bahwa Allah SWT telah mensyariatkan ijarah ini yang tujuannya untuk kemaslahatan umat, dan tidak ada larangan untuk melakukan kegiatan ijarah. Jadi berdasarkan nash Al-quran, sunnah (hadis) dan ijma' tersebut di atas dapat ditegaskan bahwa Islam asalkan kegiatan tersebut sesuai dengan syara'.

⁶ Rahmat Syafi'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 124.

⁷ Syafi'i, 124.

3. Syarat dan Rukun Ijarah

Rukun merupakan unsur yang membentuk sesuatu, sehingga dapat dikatakan sesuatu dapat terwujud karena adanya unsur- unsur tersebut yang membetuknya. Adapun menurut jumhur ulama rukun ijarah ada 4 yaitu:⁸

a. *Aqid* (orang yang berakad).

Yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut mu'jir dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut musta'jir. Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.⁹

b. *Sigat*

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sigat akad (*sigatul-'aqd*), terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian Islam, ijab dan qabul dapat melalui: 1) ucapan, 2) utusan dan tulisan, 3) isyarat, 4) secara diam-diam, 5) dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan syarat ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.

⁸ Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, 105.

⁹ Nasrun Haroen, *Fiqh Muammalah*, Cet, 1, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 117.

c. Upah (*Ujrah*)

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada musta'jir atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh mu'jir. Dengan syarat hendaknya:

- 1) Sudah jelas/suda diketahui jumlahnya. Karena itu ijarah tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
- 2) Pegawai khusus seperti orang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karean dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan suatu pekerjaan saja.
- 3) Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap. Yaitu, manfaat dan pembayaran (uang) sewa yang menjdi obyek sewa-menyewa.

d. Manfaat

Untuk mengontrak seorang mustajir harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaanya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi ujarah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.¹⁰

¹⁰ Nasrun Haroen, 118–22.

4. Pemotongan Upah

Kedudukan upah dalam hubungan kerja sangat penting karena merupakan prestasi atau kewajiban pengusaha terhadap hak pekerja dan buruh yang didasarkan perjanjian kerja. Pengaturan upah dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 bagian kedua tentang pengupahan diatur pada pasal 88 hingga pasal 89. Dalam mengamankan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup yang layak dan perlindungan pengupahan sebagaimana maksud dalam pasal 88, penempatan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 98, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan sebagai amanat dalam menyelenggarakan pengaturan lebih lanjut untuk melaksanakan perintah undang undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 97.¹¹

Mengacu pada dasar hukum diatas, penelitian ini memfokuskan pada pembahsan pemotongan upah, pemotongan upah oleh pekerja oleh pengusaha dapat di lakukan untuk pembayaran pemotongan pajak penghasilan sesuai ketentuan Pasal 4 ayat (1) huruf a Undang - Undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang pajak penghasilan.¹² Pemotongan pembayaran iuran jaminan sosial seperti jaminan kesehatan, jaminan

¹¹ *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.* (pasal 88)

¹² *Undang-undang No. 36 Tahun 2008 Tentang Pajak Penghasilan* (Pasal 4 ayat 1)

kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional jo. Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pemotongan upah untuk berbagai jaminan ini di tetapkan dengan peraturan perundang-undangan, dimana tempat kewajiban pembayaran oleh pekerja juga pengusaha.¹³

Peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 78 tahun 2015 pasal 57 ayat (1) mengenai pemotongan upah oleh pengusaha untuk denda, ganti rugi dan atau uang muka upah dapat di lakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan atau peraturan bersama. Pemotongan upah oleh perusahaan, untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan apabila ada surat kuasa dari pekerja/ buruh yang mana surat kuasanya dapat ditarik kembali. Surat kuasa tersebut dikecualikan untuk semua kewajiban pembayaran oleh pekerja/buruh terhadap Negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁴

Lain lain yakni diatur dalam pasal 63 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang menyebut pemotongan upah oleh pengusaha dapat dilakukan untuk pembayaran: denda, ganti rugi, uang muka upah, sewa rumah dan atau barang milik perusahaan yang disewakan oleh

¹³ *Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Pasal 17-18)*

¹⁴ *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (pasal 57 ayat 1)*

pengusaha kepada pekerja, utang atau cicilan utang pekerja dan atau kelebihan pembayaran upah, dengan ketentuan:

- a. Pemotongan upah untuk pembayaran denda, ganti rugi dan uang muka upah dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b. Pemotongan upah untuk sewa rumah dan atau sewa barang milik perusahaan harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.
- c. Pemotongan upah untuk kelebihan pembayaran dilakukan tanpa persetujuan pekerja yang bersangkutan.¹⁵

Pemotongan gaji atau upah oleh pengusaha dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan atau perjanjian yang tertulis yang dalam pasal 57 ayat (5) dan ayat (6) peraturan pemerintahan republik Indonesia nomor 78 tahun 2015, pemotongan gaji/upah oleh pengusaha harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis, kecuali kelebihan pembayaran oleh pengusaha, antara lain untuk:¹⁶

- a. Pembayaran hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh dan / atau
- b. Sewa rumah ada atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh.

Jumlah keseluruhan pemotongan upah yang ada pada pasal 57 tersebut paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran

¹⁵ *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Pasal 63 ayat 1)*

¹⁶ *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, n.d. (Pasal 57 ayat 5 dan 6)*

upah yang diterima pekerja/buruh. Adapun untuk mengetahui sah atau tidaknya pemotongan upah yang dilakukan oleh perusahaan maka dalam hal ini perlu di cermati isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB antara pekerja dengan pengusaha pada perusahaan tersebut.

5. Sistem Pengupahan dan Berakhirnya *Ijarah*

a. Sistem Pengupahan

Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan / upah berupa uang, guna untuk memenuhi kehidupannya untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Jadi upah tersebut didapat dari pengusaha dan dilindungi oleh Undang- undang. Pemerintah juga ikut serta dalam menetapkan kebijakan pengupahan guna untuk melindungi tenaga kerja agar dapat memenuhi kehidupan keluarganya dan kebutuhan hidupnya sehari- hari.

Adapun Macam- macam sistem pengupahan: ¹⁷

- 1) Upah Berdasarkan Waktu: pembayaran upah dilakukan berdasarkan upah per jam, per minggu, atau per bulan. Upah perjam dihitung berdasarkan banyaknya jam kerja. Pada upah per bulan dihitung berdasarkan periode satu bulan. Tenaga kerja yang dibayar berdasarkan jam biasanya adalah guru privat atau dosen swasta. Tenaga kerja yang bekerja di pabrik atau tukang kayu terkadang dibayar berdasarkan harian, namun ada juga yang dibayar setiap minggu. Sementara sistem umum yang sering berlaku, yaitu

¹⁷ Zaieni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan praktik Di Indonesia*, Cetakan Pertama, (Jakarta Timur: Prenada Media Group, 2019), 86.

bulanan, diterima oleh kebanyakan pegawai negeri dan pegawai swasta pada umumnya. Tenaga kerja yang menerima gaji bulanan biasanya jarang yang menerima upah lembur, namun mereka tidak kehilangan bayaran bila absen dari pekerjaan mereka selama absen tersebut memiliki bukti yang jelas dan dapat diterima. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat 2 penetapan waktu kerja: ¹⁸

- a) 7 jam 1 hari, 40 jam dalam 1 minggu (6 hari kerja).
 - b) 8 jam dalam 1 hari kerja. 40 jam dalam 1 minggu (6 hari kerja).
- 2) Upah berdasarkan Tingkat Biaya Hidup Minimal: Sistem upah berdasarkan tingkat biaya hidup minimal menggunakan harga-harga bahan makanan dan kebutuhan pokok lain sebagai dasar untuk menggaji pekerjanya. Sistem ini menghasilkan upah yang disebut dengan UMR (Upah Minimum Regional). Upah minimum suatu daerah biasanya akan berbeda dengan daerah lain, tergantung pada biaya hidup di suatu daerah tertentu.
- 3) Upah Berdasarkan Hasil: sistem pengupahan tersebut dilaksanakan berdasarkan berapa banyak telah dihasilkan secara individu atau secara kelompok. Sistem pengupahan seperti ini terjadi pada bagian pemasaran, pembuat kerajinan tangan. Penggunaan sistem ini berjalan dengan baik, dimana standar hasil pekerjaan mudah dinilai

¹⁸ *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*

dan output setiap pekerja atau departemen dapat diukur secara akurat.

- 4) Sistem upah gabungan: merupakan sistem upah yang menggunakan lebih dari satu sistem untuk menentukan besarnya upah karyawan. Sistem upah gabungan terdiri dari dua macam, yaitu sebagai berikut:
 - a) Sistem upah prestasi adalah sistem upah ini menggabungkan sistem waktu dengan sistem upah berdasarkan hasil. Dimana karyawan mempunyai gaji pokok untuk setiap bulannya namun juga diberi imbalan upah tambahan bila bisa melampaui target yang telah ditetapkan termasuk juga bonus tahunan atas tambahan keuntungan perusahaan.
 - b) Sistem Upah Co-partnership adalah sistem pengupahan dengan gaji pokok dan pemberian bonus bukan dalam bentuk uang namun kepemilikan saham perusahaan. Jadi perusahaan juga dimiliki para karyawannya.
- 5) Komisi: merupakan bayaran yang diterima berdasarkan persentase hasil penjualan. Bagian pemasaran dan manajer pemasaran biasanya dibayar berdasarkan komisi atau kombinasi antara gaji dan komisi.
- 6) Bonus: merupakan upah tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai penghargaan disamping gaji tetap yang sudah diterima. Bonus biasanya diberikan apabila perusahaan mendapatkan keuntungan lebih atau tenaga kerja tersebut dianggap

membantu meningkatkan keuntungan perusahaan. Bonus bisa diberikan secara bervariasi. Ada perusahaan yang memberikan bonus kepada semua karyawan, namun ada juga bonus yang diberikan kepada tenaga kerja yang berhasil mencapai atau melampaui bonus yang telah ditetapkan perusahaan. Bonus seperti ini besarnya yang diterima berbeda, Bisa saja ada karyawan yang mendapatkan bonus yang besar, namun sebaliknya bisa saja ada karyawan yang tidak mendapatkan bonus sama sekali.

- 7) Pembagian Keuntungan: Sistem pengupahan ini hampir serupa dengan sistem bonus, bedanya pembagian keuntungan ini biasanya diterapkan apa bila tenaga kerja dan pengusaha berhak atas usaha itu bersama, jadi apa bila perusahaan tersebut mengalami keuntungan maka hasil tersebut dibagi rata.

b. Gugurnya Ijarah

Para ulama berbeda pendapat dalam menentukan upah bagi ajir, apabila barang yang ditanganya rusak. Menurut Ulama Syafi'iyah, jika ajir bekerja ditempat yang dimiliki oleh penyewa, ia tetap memperoleh upah. Sebaliknya apabila barang berada ditanganya, ia mendapat upah. Ulama hanifiyah juga hampir senada dengan pendapat di atas hanya saja diuraikan lagi sebagai berikut.¹⁹

¹⁹ Moh. Saifullah Al Aziz S, *Fiqih Islam Lengkap*, (Surabaya: Terang Surabaya, 2005), 133-34.

- 1) Jika benda ditangan ajir.
 - a) Jika bekas pekerjaan, ajir berhak mendapatkan upah sesuai bekas pekerjaan tersebut.
 - b) Jika tidak ada bekas pekerjaan, ajir berhak mendapat upah atas pekerjaannya sampai akhir.
- 2) Jika benda berada ditangan penyewa, berhak mendapat upah setelah selesai bekerja.

B. Wanprestasi

Semua subjek hukum baik manusia atau badan hukum dapat membuat suatu persetujuan yang menimbulkan perikatan diantara pihak-pihak yang membuat persetujuan tersebut. Persetujuan ini mempunyai kekuatan yang mengikat bagi para pihak yang melakukan perjanjian tersebut sebagai mana yang diatur di dalam pasal 1338 KUH Perdata. Di dalam perjanjian selalu ada dua subjek yaitu pihak yang berkewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi dan pihak yang berhak atas suatu prestasi.

Di dalam pemenuhan suatu prestasi atas perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak tidak jarang pula debitur (nasabah) lalai melaksanakan kewajibannya atau tidak melaksanakan kewajibannya atau tidak melaksanakan seluruh prestasinya, hal ini disebut wanprestasi. Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda “wanprestatie” yang artinya tidak dipenuhinya prestasi atau kewajiban yang telah ditetapkan terhadap pihak-pihak tertentu di dalam suatu perikatan, baik perikatan yang dilahirkan dari suatu perjanjian ataupun perikatan yang timbul karena undang-undang.

Pengertian mengenai wanprestasi belum mendapat keseragaman, masih terdapat bermacam-macam istilah yang dipakai untuk wanprestasi, sehingga tidak terdapat kata sepakat untuk menentukan istilah mana yang hendak dipergunakan. Istilah mengenai wanprestasi ini terdapat di berbagai istilah yaitu: “ingkar janji, cidera janji, melanggar janji, dan lain sebagainya.

Dengan adanya bermacam-macam istilah mengenai wanprestasi ini, telah menimbulkan kesimpang siuran dengan maksud aslinya yaitu wanprestasi. Ada beberapa sarjana yang tetap menggunakan istilah wanprestasi dan memberi pendapat tentang pengertian mengenai wanprestasi tersebut. Dr. Wirjono Prodjodikoro SH, mengatakan bahwa wanprestasi adalah ketiadaan suatu prestasi di dalam hukum perjanjian, berarti suatu hal yang harus dilaksanakan sebagai isi dari suatu perjanjian. Dalam bahasa Indonesia dapat dipakai istilah “pelaksanaan janji untuk prestasi dan ketiadaan pelaksanaannya janji untuk wanprestasi”.

Menurut Prof. Subekti, S.H wanprestasi ada empat macam bentuk yaitu:²⁰

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan.
2. Melaksanakan apa yang dijanjikan tetapi tidak sebagaimana dijanjikan.
3. Melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat.
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

²⁰ R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Burgerlijk Watboek*, 50.

Menurut Prof. Sri Soedewi Masychoen Sofwan, S.H., bahwa seorang debitur dinyatakan wanprestasi harus memenuhi tiga unsur, yaitu:²¹

1. Perbuatan yang dilakukan debitur tidak dapat disesalkan.
2. Akibatnya dapat diduga lebih dahulu baik dalam arti yang obyektif, yaitu orang yang normal dapat menduga bahwa keadaan itu akan timbul, maupun dalam arti yang subyektif, yaitu sebagai orang yang ahli dapat menduga keadaan demikian akan timbul.
3. Dapat diminta untuk mempertanggung jawabkan perbuatannya.

H. Mariam Darus Badruzaman SH, mengatakan bahwa apabila debitur “karena kesalahannya” tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan, maka debitur itu wanprestasi atau cidera janji. Kata karena salahnya sangat penting, oleh karena debitur tidak melaksanakan prestasi yang diperjanjikan sama sekali bukan karena salahnya.²²

C. Perjanjian Kerja

Pasal 50 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.²³ Jadi Hubungan kerja yang dimaksud oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian dan ini tidak mencakup perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang.

²¹ Zaieni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan praktik Di Indonesia*, 35.

²² R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Burgerlijk Watboek*, 59.

²³ *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

Pasal 1 angka 15 juncto Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Nampak jelas bahwa perjanjian kerja merupakan dasar dari lahirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja merupakan suatu sarana untuk terjadi hubungan hukum antara pekerja dengan / buruh dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Perjanjian Kerja bersifat individual karena perjanjian kerja hanya mengikat pihak pengusaha dan pihak pekerja sebagai individu perseorangan. Oleh karenanya istilah perjanjian kerja dikenal juga dengan istilah “perjanjian kerja individual”.²⁴

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di tentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja yaitu:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan digunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat:

- a. Harus mempunyai jangka waktu tertentu atau
- b. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
- c. Tidak mempunyai syarat percobaan

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk

²⁴ Zaieni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, 68.

paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang atau di perbarui 1(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun.

2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu

Yang dimaksud dengan perjanjian untuk waktu tidak tentu disini adalah adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu berlaku terus sampai:

- a. Pihak kerja / buruh memasuki usia pensiun usia (55 tahun)
- b. Pihak pekerja / buruh diputuskan hubungan kerjanya karna melakukan kesalahan
- c. Pekerja / buruh meninggal dunia, dan
- d. Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja atau buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.²⁵

²⁵ Zaieni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 70–72.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan oleh peneliti adalah penelitian lapangan atau *field research*, penelitian lapangan adalah suatu pemeriksaan atau pengujian yang teliti dan kritis dalam mencari fakta, atau prinsip-prinsip penyelidikan yang teguh guna memastikan suatu hal dalam menyusun laporan ilmiah.¹

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwasanya penelitian lapangan adalah yang bertujuan untuk meneliti suatu hal yang terjadi dalam masyarakat. Dalam hal ini adalah Wanprestasi Pada Perjanjian Perburuhan (Study Kasus Pada Pemotongan Gaji Di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Desa Blambangan Pagar Kec. Blambangan Pagar Kab. Lampung Utara)

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat Deskriptif, yakni data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata atau gambar, dan bukan angka-angka. Hal tersebut disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang

¹Abdurrahmat Fathoni, *Metode Peneliiian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011), 96.

sudah diteliti. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut.²

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dalam kaitannya dengan sifat penelitian, maka peneliti bermaksud akan mendeskripsikan mengenai Wanprestasi Pada Perjanjian Perburuhan (Studi Kasus Pada Pemotongan Gaji Di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Desa Blambangan Pagar Kec. Blambangan Pagar Kab. Lampung Utara).

B. Sumber Data

Sumber data yang paling utama dalam penelitian kualitatif yaitu kata-kata, dan tindakan-tindakan, selebihnya yaitu data tambahan seperti dokumen-dokumen dan lain-lain. Pengumpulan sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber primer ialah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti³.

Sumber primer yang dijadikan sebagai informan penelitian adalah teknik *purposive sampling* yang dimana teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa.⁴

² *Ibid.*, 11.

³Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan)*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 52–53.

⁴ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 62.

Sumber data primer dalam penelitian ini diambil dari beberapa karyawan yang sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun adalah karyawan dan staf dari berbagai bidang di PT. teguh wibawa bhakti persada yakni karyawan diantaranya bapak sugiman, darman dan pardi. Di bagian staf diantaranya bapak rohmad, M yasin, dan seno.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber sekunder ialah bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi.⁵

Berdasarkan pengertian di atas, sumber sekunder yaitu bahan yang dijadikan tambahan atau penunjang dari suatu penelitian yang dapat berupa buku-buku, dokumen majalah-majalah ilmiah yang berkaidan dengan relevansinya dengan skripsi ini. Disini peneliti buku dan jurnal diantaranya, buku Imam Mustofa, Fiqih Muamalah Kontemporer Nasrun haroun, Fiqih Muamalah R. Subekti Dan R Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Burgerlijk Watboek Sugiono, Memahami Penelitian Kualitatif.

C. Teknik Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 80.

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi sebanyak-banyaknya dan lebih mendalam. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara langsung, peneliti bertatap muka langsung untuk tanya jawab dengan subjek secara langsung. Wawancara dilakukan setelah subjek melakukan tes tertulis, bertujuan agar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepada subjek dapat dijawab dengan hasil tes yang telah dikerjakan sehingga hasil data benar-benar valid.⁶

Wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur, dimana wawancara ini terdiri beberapa kata kunci yang ditetapkan oleh peneliti untuk membantu mengidentifikasi beberapa hal yang ingin digali dari narasumber dan selama wawancara berlangsung, pertanyaan dapat dikembangkan sesuai dengan jawaban subjek penelitian selama tidak menyimpang dari pedoman wawancara yang telah disusun. Dalam pedoman wawancara yang akan dilakukan adalah mempersiapkan wawancara, proses wawancara, evaluasi wawancara. Adapun yang menjadi informasi dalam penelitian ini adalah sudah peneliti paparkan dalam sumber primer.

⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2017), 232.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan kegiatan mencari data mengenai hal-hal atau variable yang terdapat dalam dokumen-dokumen selain itu juga dikatakan sebagai “setiap bahan tertulis atau pun gambar yang tidak diarsipkan karena adanya permintaan dari penyidik”.⁷

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen perusahaan berupa Kontak kerja dan profile mengenai PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada desa blambangan pagar Kec. Blambangan pagar kab. Lampung utara mengenai sejarah, visi dan misi, tujuan , lokasi, struktur, jumlah karyawan, sistem kerja , dan lain lain.

Berdasarkan uraian di atas bahwa data yang dikumpulkan untuk penyidikan terhadap dokumentasi dalam rangka mencari data- data yang diperlukan. Setelah melakukan wawancara dan dokumentasi kemudian mengadakan reduksi yaitu merangkum, memfokuskan pada hal penting.

D. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, menemukan pola, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat di kelola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat di ceritakan orang lain.⁸

Analisis data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan mengorganisasikan

⁷ Sugiono, 240.

⁸ Sugiono, 245.

data kedalam katagori, menjabarkan kedalam pola memilih yang penting dan yang akan dipelajari dn membuat kesimpulan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa metode analisis yang peneliti gunakan adalah metode yang cenderung menggunakan induktif dan menjabarkan kedalam pola. memilih yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan untuk menemukan teori dan makna dari data-data yang ada. Metode analisis induktif merupakan analisis yang data yang prosesnya berlangsung dari fakta fakta ke teori. Tujuan penggunaan analisis data dengan cara induktif ini yaitu untuk menghindari manipulasi data-data penelitian, sehingga diawali berdasarkan data baru sesuai dengan teori.⁹

⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2017), 232.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Blambangan Pagar Lampung Utara

1. Sejarah PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada

Pembangunan pada hakikatnya adalah pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dengan adanya kegiatan pembangunan pasti akan terjadinya perubahan lingkungan baik fisik, kimia, biologi maupun sosial ekonomi dan sosial budaya. Oleh karena itu dalam setiap kegiatan pembangunan harus selalu diimbangi dengan upaya untuk menjaga keseimbangan alam dan lingkungan agar menjamin kehidupan yang lestari.¹

Provinsi Lampung merupakan daerah sentra industri yang tersebar diseluruh kabupaten, salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan singkong menjadi tapioka adalah PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada yang terletak di Kecamatan Kotabumi Utara, Kabupaten Lampung Utara.²

¹ “Dokumentasi Sejarah Singkat PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada,” 15 Juli 2022.

² “Dokumentasi Sejarah Singkat PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada.” Tanggal 15 juli 2022

Gambar 1
Lokasi PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada³



PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada di banagun dan mulai merintis pada tahun 2004 dan merupakan anak perusahaan CV. SINAR LAUT Group yang berkantor pusat di jalan laksamana malahayati No. 62c teluk betung, Bandar lampung. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta nasional di provinsi lampung yang melihat terbukanya peluang usaha dalam bidang industri pengolahan ubi kayu atau singkong. Sehingga perusahaan ini tertarik mendirikan sebuah pabrik yang mengolah singkong menjadi sebuah produk tepung tapioka. PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada resmi berdiri dan mulai beroperasi produksi pada tahun 2007, pembangunan pabrik ini menggunakan sistem pembebasan tanah dan studi kelayakan dengan lahan seluas 32 Ha yang di gunakan untuk pembangunan pabrik, kantor pelantaran parkir, gudang, mess dan unit pengolahan limbah.⁴

Lampung Utara merupakan kabupaten yang sebagian besar masyarakatnya adalah petani dimana hasil pertanian yang cukup potensial salah satunya adalah singkong. Sehingga untuk menampung hasil

³ Dokumentasi PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Tanggal 15 Juli 2022

⁴ Dokumentasi Sejarah Singkat PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada. Tanggal 15 Juli 2022

singkong tersebut perlu dibangun industri pengolahan, agar motivasi masyarakat untuk menanam singkong dengan produksi yang lebih tinggi terus berlanjut dan berkembang yang pada gilirannya akan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan petani. Kabupaten Lampung Utara memiliki potensi bahan baku yang cukup banyak, terdapat areal tanaman singkong seluas 42.387 ha dengan produksi singkong sebanyak 6.000.000 ton per tahun. Dari jumlah tersebut untuk wilayah sekitar Kecamatan Kotabumi utara terdapat areal singkong seluas 3.232 ha yang terletak di Kecamatan Abung Timur, Abung Surakarta, dan Kotabumi Utara.⁵

Melihat potensi pasar dan ketersediaan bahan baku yang besar serta semakin baiknya kondisi perekonomian dan investasi maka PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada memilih investasi dibidang industri tapioka sehingga diharapkan hasil industri petani Lampung Utara akan memberikan nilai tambah yang lebih tinggi lagi dan menimbulkan efek ganda bagi perekonomian daerah. Selain itu juga dengan adanya industri tapioka diharapkan akan meningkatkan penyediaan lapangan kerja, meningkatkan kesejahteraan rakyat, mengembangkan perekonomian wilayah dan ikut berperan dalam menunjang pendapatan asli daerah serta pemerataan program pembangunan pemerintah melalui sektor non-migas.

Rencana tersebut sesuai dengan arah kebijakan pemerintah untuk menarik investasi baru ataupun mengembangkan yang sudah ada. Selain itu juga kegiatan industri yang dilakukan oleh PT.Teguh Wibawa Bhakti

⁵ Dokumentasi Sejarah Singkat PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada. Tanggal 15 Juli 2022

Persada merupakan salah satu aset daerah yang cukup potensial yang dapat menunjang perekonomian daerah, terlebih pada saat sekarang dimana titik berat pelaksanaan otonomi daerah bertumpu pada kekuatan daerah itu sendiri di dalam membangun daerahnya.

Keberhasilan usaha industri tapioka PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada sangat tergantung pada ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung pada setiap tahapan operasional secara terpadu dan menyeluruh. Disisi lain dengan meningkatnya kapasitas produksi, maka limbah yang dihasilkan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada menjadi lebih besar, sehingga dalam operasionalnya PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada tetap memperhatikan aspek lingkungan hidup, hal ini disebabkan bahwa ogroindustri tapioka banyak mengakibatkan pencemaran lingkungan karena limbah padat maupun limbah cair yang dihasilkan.⁶

Dengan adanya kegiatan industri tersebut, perlu dilakukannya suatu kajian lingkungan, karena disadari bahwa setiap kegiatan pembangunan terutama yang berskala besar akan menimbulkan dampak negatif yang tidak diharapkan. Berdasarkan hal tersebut, serta didorong oleh keinginan untuk turut bertanggung jawab terhadap upaya pelestarian lingkungan dan untuk meningkatkan dampak positif serta menekan dampak negatif dari kegiatan tersebut, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan pengelolaan lingkungan hidup.

⁶ Dokumentasi Sejarah Singkat PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada Blambangan Pagar. Tanggal 15 Juli 2022

Berkaitan dengan peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup RI Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Jenis Rencana Usaha dan/atau Kegiatan yang Wajib Dilengkapi dengan Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL) dan Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup Nomor 12 Tahun 2007 tentang Dokumen Pengelolaan dan Pemantauan Lingkungan Hidup Bagi Usaha dan/atau Kegiatan yang Tidak Memiliki Dokumen Pengelolaan Lingkungan Hidup, maka operasional industri tapioka milik PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada diwajibkan untuk menyusun Dokumen Upaya Pengelolaan Lingkungan (UKL) dan Upaya Pemantauan Lingkungan (UPL).⁷

2. Visi dan Misi PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada

Visi : Menjadi perusahaan terbaik dan unggul dalam dalam bidang industri tapioka

Misi : Menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat lingkungan pabrik dan membangun kemitraan yang saling menguntungkan terhadap petani singkong dan perusahaan.⁸

3. Tujuan PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada

- a. Membuka lapangan kerja bagi masyarakat di sekitar perusahaan
- b. Membantu meningkatkan pendapatan petani dengan membeli hasil panen ubi kayu para petani.
- c. Memenuhi kebutuhan tepung tapioka baik di pasaran dalam negeri maupun pasaran luar negeri.⁹

⁷ Dokumentasi Sejarah Singkat PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada Blambangan Pagar. Tanggal 15 Juli 2022

⁸ Dokumentasi Visi Misi PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada, 15 Juli 2022.

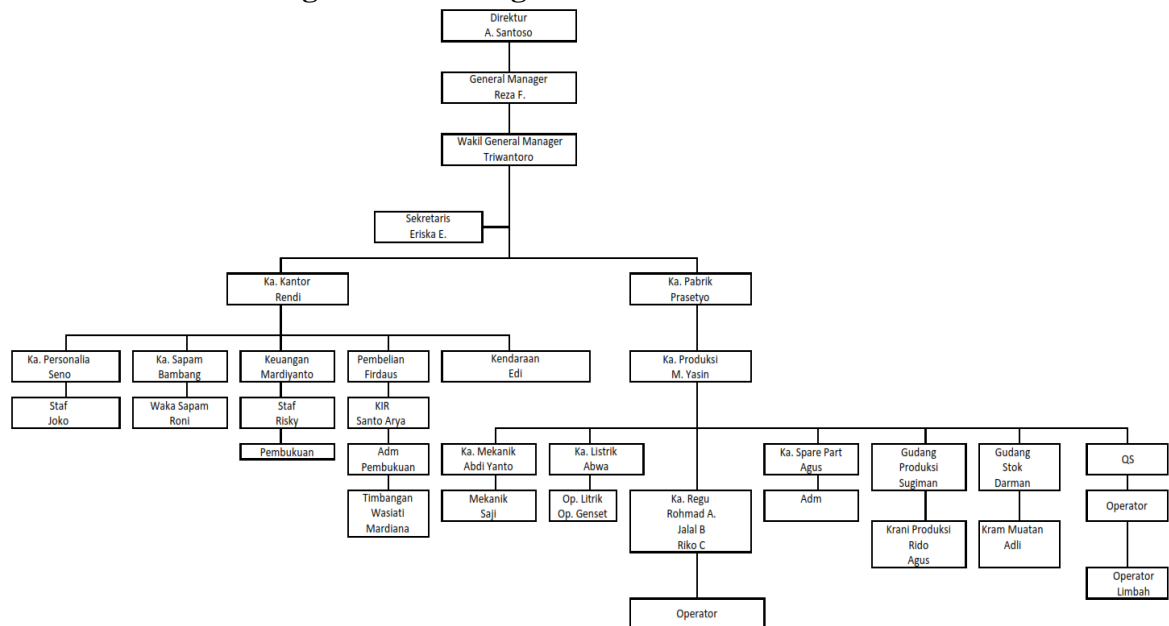
4. Lokasi PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada

Lokasi PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada terletak di jalan lintas sumatra desa Blambangan pagar kec. Blambangan pagar kab. Lampung utara provinsi lampung.

Lokasi PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada merupakan dataran rendah dengan topografi relatif datar dengan kemiringan lereng 0-3 %, sedangkan perbedaan tinggi lokasi dengan daerah sekitarnya ± 4 m sehingga akan dihasilkan kondisi akhirnya lebih tinggi 1 m dari jalan raya. Status lahan PT Teguh Wibawa Bhakti Persada seluas ± 32 Ha, merupakan hak milik yang diperoleh dengan membeli secara langsung kepada pemilik (masyarakat).¹⁰

5. Struktur Organisasi PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada

Bagan 1
Struktur organisasi PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada¹¹



⁹ Dokumentasi Tujuan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada, 15 Juli 2022.

¹⁰ Dokumentasi Lokasi PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada, 15 Juli 2022.

¹¹ Dokumentasi Profil PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada 15 Juli 2022

B. Wanprestasi dan Penyelesaian Wanprestasi Perjanjian Kerja Pada Pemotongan Gaji Di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja atau pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belak pihak.¹² Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat isi sebagai berikut:

1. Nama alamat perusahaan dan jenis usaha
2. Nama jenis kelamin umur dan alamat pekerja /buruh
3. Jabatan dan jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha atau buruh
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Setelah mengisi data pribadi para pihak, ketentuan yang telah disebutkan diatas akan diatur dalam beberapa pasal, seperti perjanjian kerja yang dibuat antara pimpinan PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada sebagai pihak pertama dengan seorang karyawannya sebagai pihak kedua. Perjanjian kerja yang berlaku di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada terdapat identitas lengkap

¹² *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*

dari pihak pengusaha yang nantinya akan disebut sebagai pihak pertama dan seorang karyawan di sebut dengan pihak kedua, untuk memudahkan penyebutan dalam perjanjian kerja.¹³

Terdapat 5 pasal yang menjadi isi perjanjian kerja:¹⁴

Pasal 1 (satu) terdiri dari 2 ayat didalamnya, ayat 1 menjelaskan perjanjian kerja yang pada dasarnya adalah pengikatan diri pihak kedua untuk bekerja dibawah perintah pihak pertama dengan pelaksanaan hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Pada ayat 2 menjelaskan sanksi yang akan di berikan oleh pihak pertama apa bila pihak kedua tidak menunaikan kewajibannya. Pasal 2 (dua) terdiri dari 2 ayat yang di dalamnya memuat, ayat 1 menjelaskan tentang masa berlakunya kontrak, ayat 2 menjelaskan tentang perpanjangan kontrak. Pasal 3 (tiga) menjelaskan waktu kerja dan pembagian waktu kerja pihak kedua bersadia untuk bekerja sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah di tentukan oleh pihak pertama. Pasal 4 (empat) terdiri dari 1 ayat menjelaskan upah dan tunjangan berupa JAMSOSTEK (jaminan sosial tenaga kerja) dengan ketentuan yang berlaku. Pihak kedua juga berhak mendapatkan biaya pengobatan perawatan (BPJS Kesehatan) serta Jaminan Hari Tua. Pasal 5 menjelaskan tentang pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian kerja.¹⁵

Perjanjian ini diakhiri dengan penandatanganan antara kedua belah pihak. Itu berarti isi dari perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati dapat

¹³ Rohmad, "Staf karyawan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada", *Interview Mandiri*, 15 Juli 2022.

¹⁴ Surat Perjanjian Kerja PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Tahun 2020

¹⁵ Surat Perjanjian Kerja PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Tahun 2020

dilaksanakan oleh kedua belah pihak dengan cara pemberian hak dan kewajiban. Jika pekerja/buruh /karyawan dapat menuntut perusahaan melalui proses-proses yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Kemudian untuk kewajiban seorang pekerja adalah bekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuatnya bersama pihak PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada untuk membuat perusahaan mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.¹⁶

Pada umumnya pelaksanaan perjanjian kerja antara pihak pabrik PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada dengan karyawan/pekerja telah berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Namun Beberapa poin-poin penting yang seharusnya tercantum dalam isi perjanjian kerja namun tidak dicantumkan oleh pihak PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada dalam isi perjanjian kerja. Misalnya saja rincian jam kerja, rincian tunjangan yang akan di dapat oleh karyawan/pekerja. Ketentuan tentang besarnya upah, atau tentang pemotongan upah hak hak/ fasilitas karyawan/pekerja merupakan variable penting yang perlu dimasukkan dalam perjanjian kerja. Hal tersebut untuk menghindari timbulnya kesalahpahaman yang berpotensi menimbulkan konflik. Disini peneliti mengetahui pemotongan upah tersebut dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada.¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada pada tanggal 15 Juli 2022 terdapat empat narasumber

¹⁶ M yasin, “Staf Karyawan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada”, *Interview Mandiri*, 15 Juli 2022.

¹⁷ Seno, “Staf Karyawan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada”, *Interview Mandiri*, 15 Juli 2022.

yang di wawancarai dan memberikan keterangan terkait pemotongan gaji yang terjadi.

Menurut Bapak Darman selaku karyawan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada pemotongan gaji/upah pekerja yang terjadi serta waktu kerja yang tidak menentu membuat beliau dan karyawan lainnya merasa haknya tidak diperhatikan oleh perusahaan. Pada tahun 2020 sebulan setelah tanda tangan perpanjangan kontrak awal mula pemotongan gaji dan tidak menentunya waktu kerja. Namun pihak PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada maupun dalam perjanjian tersebut tidak menjelaskan penyebab atau pun tentang besarnya potongan gaji. Pemotongan gaji ini terjadi ada saat tersebarnya wabah virus (covid-19) dimana pada saat itu bahan pokok serta kebutuhan rumah tangga yang lainnya meningkat, yang membuat para pekerja tetap bertahan dalam keadaan ini. Para pekerja lain termasuk saya mau tidak mau tetap bekerja meskipun upah atau gaji yang tidak sesuai.¹⁸

Menurut bapak sugiman beliau merasa tidak mempunyai keadilan dengan apa yang mereka kerjakan, padahal pekerjaan mereka sangat beresiko dan berbahaya namun beliau tidak menerima upah penuh atas pekerjaannya hanya 50% upah yang di berikan. adanya pemotongan gaji membuat beliau merasa tidak dihargai, namun apa boleh buat keadaan lah yang memaksa beliau tetap bertahan dalam keadaan seperti ini.¹⁹

¹⁸ Darman, "Karyawan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada", *Interview Mandiri*, 15 Juli 2022.

¹⁹ Sugiman, "Karyawan PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada", *Interview Mandiri*, 15 Juli 2022.

Menurut bapak Pardi pemotongan upah/gaji ini tidak seperti pada umumnya. Praktik yang terjadi adanya pemotongan upah tidak diketahui oleh para pekerjanya, selain juga tidak dijelaskan dalam surat perjanjian kerja. Pemotongan gaji ini merupakan pemotongan gaji secara sepihak tanpa perjanjian serta konformasi kepada seluruh staf dan karyawan. Mengingat memang balakangan terakhir akibat tersebarnya wabah virus (COVID-19) memang salah satu pemicu terjadinya pemotongan gaji di PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada. disini beliau juga menjelaskan bahwa pemotongan gaji ini bukan diakibatkan oleh kesalahan karyawan.²⁰

Bapak sutarjo menjelaskan pemotongan gaji ini disebabkan akibat kelangkaan bahan baku serta rendahnya hasil penjualan produk yang di sebabkan oleh peraturan pemerintah akibat tersebarnya wabah virus yaitu pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM). Hal ini membuat perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi karyawan serta melakukan pemotongan gaji secara menyeluruh.²¹

Selain wawancara dengan para karyawan PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada, peneliti juga mewawancarai beberapa staf kantor PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada diantaranya:

Menurut bapak Rohmad selaku Ka regu menjelaskan ada beberapa kemungkinan faktor yang mempengaruhi pemotongan gaji tersebut. Beliau mengatakan “2 tahun terakhir jumlah produksi menurun bahan baku masuk dan produk keluar juga tidak stabil hal ini yang mengakibatkan kerugian sehingga terjadilah pemotongan gaji”.²²

²⁰ Pardi, “Karyawan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada”, *Interview Mandiri*, 15 Juli 2022).

²¹ Sutarjo, “karyawan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada”, *Interview Mandiri*, 15 Juli 2022).

²² Rohmad, “Staf Karyawan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada”, *Interview Mandiri*, 15 juli 2022).

Menurut bapak M. yasin selaku Ka Produksi beliau menjelaskan bahwa “pemotongan gaji merupakan bahasa yang sudah tidak asing lagi, di perusahaan mana pun pasti ada tindakan pemotongan gaji sama halnya dengan PT. Teguh Wibawa Bhakti persada, pemotongan gaji ini juga di lakukan pasti dengan alasan tertentu misalnya saja karyawan izin tidak masuk, ada tanggungan cicilan, dan lainnya. Hanya saja pemotongan gaji kali ini bukan karna alasan tersebut. Perusahaan memiliki alasan lain terkait pemotongan gaji yang terjadi saat ini, jika di lihat dari laporan yang saya terima penjualan di pasaran menurun akibat adanya pembatasan di beberapa daerah, kemudian kelangkaan bahan baku juga menjadi pemicu utama serta perusahaan juga mengadakan penggalangan dana terkait musibah wabah penyakit”.²³

Menurut bapak Seno selaku Ka Personalia “sebelum melakukan pemotongan gaji pihak Perusahaan sudah memberitahukan kepada staf bagian keuangan bahwa akan di lakukannya pemotongan gaji kepada seluruh karyawan dan staf, namun pihak Perusahaan tidak mencantumkan pemberitahuan pemotongan gaji tersebut di dalam kontrak kerja yang mengakibatkan kesalahpahaman dan simpang siur pemberitaan tentang hal ini. Tentu saja perusahaan melakukan hal ini dengan sebab bukan hanya sekedar untuk keuntungan perusahaan semata tapi juga sesama”.²⁴

Pelanggaran perjanjian kerja dapat terjadi baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. pekerja akan mengikuti semua peraturan yang di berikan oleh perusahaan jika perusahaan memberikan haknya tepat waktu dan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan jika terjadi keterlambatan pembayaran, pihak perusahaan menyampaikan alasan-alasan keterlambatan dan memberikan kepastian kapan gaji akan dibayar. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya konflik yang mengarah pada perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa staf jelas bahwa pemotongan gaji ini diakibatkan keadaan memaksa atau Force Majeure

²³ M.Yasin, “Staf Karyawan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada”, *Interview Mandiri*, 15 Juli 2022)

²⁴ Seno, “Staf Karyawan PT.Teguh Wibawa Bhakti Perasada”, *Interview Mandiri*, 15 Juli 2022).

yakni kelangkaan bahan baku serta sulitnya pendistribusian akibat terjadinya pembatasan sosial masyarakat akibat wabah virus. Karena hal ini lah yang membuat pihak perusahaan mengambil jalan pintas untuk memotong gaji seluruh karyawan.

Force majeure adalah suatu keadaan yang muncul atau terjadi setelah para pihak membuat suatu perjanjian yang mana keadaan tersebut menjadi penghalang bagi salah satu pihak untuk memenuhi prestasinya. Salah satu alasan wanprestasi atau cidera janji karena force majeure adalah keadaan darurat, berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 54 tahun 2020 Tentang Bencana Non-Alam Penyebaran Virus Covid-19 yang meluas sebagai bencana nasional khususnya anomali situasi paksa. Situasi atau kondisi tertentu yang terjadi segera dan terjadi dalam jangka waktu yang singkat dan tidak dapat diprediksi, seperti halnya pandemic covid-19 yang mengakibatkan kegagalan untuk memenuhi komitmen.²⁵

Dan sebagai akibat dari kebijakan atau peraturan pemerintah, khususnya situasi penegakan yang disebabkan oleh perubahan kebijakan pemerintah atau pencabutan atau pemberlakuan kebijakan baru, yang berdampak pada bisnis yang sedang berjalan. Misalnya peraturan yang baru dikeluarkan yaitu peraturan menteri kesehatan republik Indonesia nomer 9 tahun 2020 tentang pembatasan sosial bersekala besar dalam rangka penanggulangan wabah virus corona 2019 (covid-19) dan peraturan pemerintah nomer 21 tahun 2020 tentang pembatasan sosial bersekala besar

²⁵ Racmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, (PT. Citra Aditya Bakti : 2013) 1

konteks penanganan covid-19 dipercepat, sehingga obyek perjanjian tidak dapat terlaksana.

Penyelesaian sengketa wanprestasi dapat diselesaikan dengan dua cara yaitu:

1. Penyelesaian sengketa melalui pengadilan
2. Alternative penyelesaian sengketa (alternative dispute Resolution) yaitu dapat berupa mediasi, arbitrase, negosiasi penyelesaian sengketa, selain dilakukan melalui pengadilan (litigasi) juga dapat diselesaikan diluar pengadilan (non litigasi) yang dinamakan dengan Alternative dispute resolution (ADR) atau penyelesaian sengketa diluar pengadilan.²⁶

Alternative penyelesaian sengketa (ADR) adalah bentuk penyelesaian sengketa alternative berdasarkan kesepakatan (consensus) yang dicapai oleh para pihak yang bersengketa, yaitu tanpa bantuan pihak ketiga yang netral. ADR adalah salah satu pranata penyelesaian sengketa luar pengadilan yang mekanismenya berdasarkan sebuah kesepakatan para pihak dengan mengesampingkan penyelesaian sengketa secara litigasi di pengadilan, baik itu di lakukan dengan cara mediasi, arbitrsi, konsoliasi, negosiasi.²⁷

Dari beberapa metode penyelesaian sengketa yang ada, dalam perjanjian kerja yang dilakukan para pihak yaitu PT. Teguh Wibawa Bhakti persada dengan karyawannya memilih untuk menggunakan metode negosiasi.

²⁶ Racmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, (PT. Citra Aditya Bakti : 2013) 1

²⁷ Racmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, (PT. Citra Aditya Bakti : 2013) 8

Akhirnya sebagai bentuk penyelesaian permasalahan tersebut diadakan negosiasi antara kedua belah pihak yang bersangkutan untuk mendapatkan solusi bersama dimana kerugian yang dialami oleh karyawan adalah murni force majeure keadaan yang memaksa perusahaan untuk memotong 50% gaji karyawan PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada. Karna ini mutlak pimpinan perusahaan terang-terangan mengatakan bahwa tidak dapat membayar karyawan dengan gaji penuh dikarenakan hal-hal di luar kendali perusahaan. Dan perusahaan juga akan segera menaikkan inflasi jual agar berangsur kemudian memulihkan dan menyetabilkan kembali keuangan perusahaan sehingga dapat membayar keryawannya sesuai yang telah di perjanjikan dalam kontak kerja.

Negosiasi yang dilakukan oleh PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada dengan karyawannya menghasilkan beberapa kesepakatan yaitu:

1. Pemotongan gaji yang dilakukan oleh perusahaan bener-bener murni force majeure
2. Pemotongan gaji akan berlaku hingga perusahaan dapat kembali menaikkan inflasi jual dan menyetabilkan keuangan perusahaan
3. Karyawan diberikan beberapa kompensasi yaitu, upah harian sebesar RP.100.000,/hari atau sama dengan 8 jam kerja dan waktu kerja yang relative tidak stabil mengikuti ketersediaan bahan baku, kemudian di bayar 50% gaji setiap bulannya oleh perusahaan.

Kesepakatan tersebut disetujui oleh kedua belah pihak baik dari perusahaan dan seluruh karyawan yang menyetujui hal tersebut. Kemudian

pemotongan gaji ini berlangsung selama satu setengah tahun kemudian setelah perusahaan berhasil menaikkan inflasi penjualan gaji karyawanpun berangsur akan dipulihkan kembali.

C. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Wanprestasi Perjanjian Kerja Pemotongan Gaji Karyawan Di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada

Dalam perjanjian tentang upah kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam sesama urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan dzolim terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri.

Akad perjanjian dalam hukum islam memiliki posisi dan peranan yang sangat strategis dalam berbagai persoalan muamalah. Dengan adanya akad dapat berubah kewenangan, dan tanggung jawab. Masalah hukum boleh atau tidaknya, sebenarnya hukum setiap kegiatan muamalah adalah boleh akan tetapi, dalam transaksi muamalah ada ketentuan syarat dan rukun yang harus terpenuhi yang berpengaruh dengan sah atau tidaknya suatu akad dalam perjanjian.

Islam menganjurkan ketika melakukan perjanjian baik itu jual beli atau pun sewa menyewa harus sama-sama rela antara kedua belah pihak agar perjanjian tidak merugikan salah satu pihak dalam berakad. Berkaitan dengan upah, yaitu mengenai kejelasan upah yang diberikan antara pihak majikan dengan karyawan.

Ijarah adalah salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapang muamalah. Dalam pengertian syara' ijarah adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat atau jasa dengan jalan penggantian.

Untuk menganalisis pemotongan gaji di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada dalam perspektif hukum Islam maka harus ditinjau dari syarat dari ijarah (ujrah) itu sendiri. Rukun ijarah itu ada empat, yaitu: a. Aqid (orang yang berakad) b. sighat (Ijab dan Kabul) c. ujah (upah) d. manfaat.

Dalam rukun ijarah dilihat bahwa dalam perjanjian kerja di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada sudah memenuhi rukun tersebut. Hal ini dikarenakan dalam perjanjian kerja terdapat aqid yaitu antara majikan atau pemimpin PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada dengan karyawan atau buruh mu'jir. Juga terdapat akad ijab dan qabul (sighat) melalui ucapan surat kontrak kerja dan upah yang dibayar oleh majikan atau pemilik setelah para karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam satu bulan.

Dilihat dari syarat sahnya ijarah. Praktik pemotongan gaji ini belum memenuhi syarat-syarat sahnya, syarat yang harus dipenuhi yaitu syarat dimana upah harus seharga maksud di sini adalah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan upah yang diterima.

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Quran maupun Hadist. Secara umum, ketentuan Al-Quran yang ada kaitan dengan pengupahan adalah surat Az-Zukhruf ayat 32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُلْحِيًّا وَرَحِمْتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: “apakah mereka membagi-bagi rahmat tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia dan kami telah meninggalkannya sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat

mempergunakan sebagian yang lain dan rahmad tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan". (Q.S Az-Zukhruf:32)²⁸

Pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha majikan maka berkewajiban majikan untuk mensejahterahkan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberikan upah yang layak. pada prinsipnya pemberian gaji itu kembali pada kerelaan kedua belah pihak yang disepakati di dalam perjanjian awal.

Islam juga memberi peringatan keras kepada para majikan yang menzalimi pegawainya Dalam hadis qudsi dari Abu Hurairah. ra Rasulullah SAW bersabda bahwa Allah SWT berfirman:

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ : رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ،
وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

Yang Artinya: *"tiga orang, saya yang akan menjadi musuhnya pada hari kiamat: orang yang berjanji dengan menyebut nama-Ku lalu dia melanggar janji, Orang yang menjual orang yang merdeka, lalu dia menikmati hasil penjualan tersebut dan orang yang memperkerjakan orang lain namun setelah orang tersebut bekerja dengan baik upahnya tidak memberikan upahnya (yang sesuai). (HR Bukhari 2227 dan ibn majah 2442).*²⁹

Kewajiban pekerja adalah bekerja mengikuti spesifikasi pekerjaan yang di sepakati dengan majikan atau perusahaan, menepati waktu kerja, jangka waktu kontrak dan semua syarat yang telah disepakati. Sedangkan majikan atau perusahaan wajib memberikan upah sesuai dengan kesepakatan, yang wajib dibayar tepat pada waktunya.

²⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qu'an Dan Terjemahnya*, 798.

²⁹ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Prespektif Hukum Islam Dan Hukum Positif". *Jurnal Az-Zarqa* : 2017, Vol : 9

Oleh karna itu setiap orang yang sudah menyetujui perjanjian baik iya sebagai pekerja maupun majikan atau perusahaan, wajib menaati dan menjalankannya dengan sungguh-sungguh karna mematuhi perjanjian atau akad dalam Islam adalah kewajiban dan melanggar akad atau sama dengan melalaikan kewajiban merupakan dosa besar.

Selain itu terdapat anjuran untuk segera menunaikan hak pekerja: Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : “Berikanlah kepada buruh /pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibn Majah Shaikh).³⁰

Disini Al-Munawi menjelaskan “keringatnya kering” adalah bentuk kinayah dalam artian wajib hukumnya menunaikan ketika waktunya telah tiba. Beliau berkata:

فيحرم مطلقه والتسوية به مع القدرة ، فالأمر بإعطائه قبل جفاف عرقه إنما هو كناية عن وجوب المبادرة عقب فراغ العمل إذا طلب وإن لم يعرق ، أو عرق وجف

Artinya : “Haram menunda-nunda upah padahal mampu, perintah segera memberikan upah sebelum kering keringatnya adalah bentuk kinayah akan wajibnya menyegerakan setelah selesai mereka bekerja walaupun mereka tidak berkeringat atau sudah kering keringtanya”. (Faidhul Qadir 1/718).

Menunda hak orang lain padahal mampu adalah kezaliman ini sesuai dengan hadis nabi shallallahu ‘alaihi wa salam bersabda:

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ

Artinya : “Menunda penunaian kewajiban padahal mampu adalah kezaliman” (HR. Al-Bukhari dan Muslim).³¹

³⁰ Rahmat Syafi’i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 124

³¹ Ika Novi Nur Hidayati, “Pengupahan Dalam Prespektif Hukum Islam Dan Hukum Positif”. *Jurnal Az-Zarqa* : 2017, Vol:9

Lebih rinci tentang pemotongan gaji tidak terdapat dalil baik berasal dari Al-Quran ataupun hadis yang memperbolehkan atau melarangnya. Namun berdasarkan rukun dan syarat ijarah serta ayat dan hadis yang telah di paparkan peneliti menyimpulkan pemotongan gaji di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada tidak boleh dilakukan karena merupakan perbuatan yang zholim terhadap kayawannya.

Penyelesaian wanprestasi akibat adanya pemotongan gaji yang di sebabkan force majeure ditempuh melalui negosiasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan karyawan kemudian dari negosiasi tersebut kedua belah pihak menyetujui dengan kesepakatan yang diajukan pihak karyawan dan perusahaan ini sesuai dengan hadis riwayat Tirmidzi Dari Amr Bin ‘Auf:

عَنْ عَمْرِو بْنِ عَوْفٍ الْمُزَنِيِّ رَضِيَ اللَّهُ تَعَالَى عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ :
الصُّلْحُ جَائِزٌ بَيْنَ الْمُسْلِمِينَ إِلَّا صُلْحًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا .وَالْمُسْلِمُونَ عَلَى
شُرُوطِهِمْ، إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا، أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا. رَوَاهُ التِّرْمِذِيُّ وَصَحَّحَهُ.

Artinya : “Dari ‘amr bin ‘auf al-muzani , bahwa rasulullah SAW bersabda: *sulh (penyelesaian sengketa melalui musyawarah untuk mufakat) dapat dilakukan di antara kamu muslimin kecuali sulh yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram; dan kaum muslimin terikat dengan syarat-syarat mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.*” (H.R Al-Tirmidzi dan beliau menilainya shahih).³²

Dari Hadits tersebut dapat di simpulkan bahwasannya penyelesaian sengketa melalui musyawarah untuk mufakat dapat di lakukan oleh kaum muslimin, dan kaum muslim terikat dengan syarat syarat atas perjanjian yang di buat kecuali syarat yang mengharamkan yang halal dan menghalalkan yang

³² Hadits Tirmidzi No. 1272, ‘Aidh al-qarni, *Bulughul Maram*, Zacky Mubarak, (Jakarta: Qisthi Pres,2006) 247

haram. Kemudian atas dasar kebebasan berkontrak menurut perjanjian dalam islam, juga di batasi oleh ketentuan tidak adanya unsur paksaan, kekhilafan dan penipuan. Adanya kata tidak ada paksaan menegaskan bahwa islam menghendaki dalam hal perbuatan apapun harus didasari oleh kebebasan untuk bertindak sepanjang itu benar dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai syariah artinya dalam hukum islam kedua belah pihak dibebaskan membuat perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan hukum islam. Sebagaimana dalam firman Allah SWT. Surah An-Nisa ayat 29:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَأْكُلُوْا اَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبٰطِلِ اِلَّا اَنْ تَكُوْنَ تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوْا اَنْفُسَكُمْ ۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيْمًا

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”*.³³

Menurut M. Quraish shihab dalam Tafsir Al-Misbah ayat diatas menekankan juga keharusan mengindahkan peranan-peranan yang ditetapkan dan tidak melakukan apa yang diistilahkan oleh ayat diatas dengan pelanggaran terhadap ketentuan agama atau persyaratan yang telah disepakati. selanjutnya ayat diatas menekankan juga keharusan adanya kerelaan kedua belah pihak. Walaupun kerelaan adalah sesuatu yang tersembunyi ada didalam hati, tetapi indicator dan tanda tandanya dapat terlihat.

Menunjukkan bahwa kunci pokok dalam segala urusan mua'alah adalah adanya suka sama-suka atau kerelaan kedua belah pihak dan perdamaian dalam islam sangat dianjurkan, sebab dengan perdamaian akan

³³ Departemen Agama RI, *Al-Qu'an Dan Terjemahnya*, (Surabaya: Mahkota, 2005), 798.

terhindarlah kehancuran silaturahmi sekaligus permusuhan anatar pihak pihak yang melakukan perjanjian.

Menurut peneliti penyelesaian wanprestasi pemotongan upah jika didasarkan atas dasar kepentingan bersama yang diakibatkan force majeure keadaan yang memaksa perusahaan untuk memotong gaji karyawan untuk menyetabilkan keuangan perusahaan, kemudian sesuai dengan rukun ijarah serta tidak melanggar prinsip prinsip muamalah dan atas dasar dengan rasa keadilan dan kerelaan kedua belah pihak. Bahwa adanya negosiasi dan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan dalam islam di perbolehkan sesuai dengan penjelasan hadits, kesepakatan kedua belah pihak yang melakukan perjanjian berdasarkan musyawarah mufakat dalam penyelesaian wanprestasi merupakan salah satu usaha untuk mencapai ketentuan syariat Islam.

D. Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Penyelesaian Wanprestasi Perjanjian kerja pada Pemotongan Gaji di PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada

Lebih lanjut di tinjau Dalam pasal 93 ayat 1 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pihak perusahaan berhak untuk tidak membayar gaji karyawan jika pekerja tidak menjalankan pekerjaan.³⁴ Dalam hal ini PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada memegang kendali penuh atas pekerjaan karyawannya namun tetap berada dalam perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku. Berdasarkan Perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada dengan karyawannya penjelasan mengenai

³⁴ *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*

pemotongan gaji ini tidak dijelaskan dalam pasal manapun di dalam surat perjanjian atau kontrak kerja.

Pasal 63 peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021:³⁵

- (1) Tentang pengupahan pemotongan upah oleh pengusaha dapat dila
- (2) Kukan untuk pembayaran :
 - a. Denda
 - b. Ganti rugi
 - c. Uang muka upah
 - d. Sewa ruamah dan atau sewa barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh
 - e. Utang atau cicilan utang pekerja atau buruh
 - f. Kelebihan pembayaran upah
- (3) Pemotongan upah sebagai mana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf e, harus dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Pemotongan upah sebagaimana ayat 1 huruf d dan huruf e harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.
- (5) Pemotongan upah sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf f dilakukan tanpa sepengetahuan pekerja atau buruh.

Dijelaskan dalam peraturan pamarintah bahwa pemotongan gaji di lakukan untuk hal-hal tertentu. Sedangkan pemotongan gaji yang di lakukan tanpa sepengetahuan pekerja hanya untuk kelebihan pembayaran upah.

³⁵ “Peraturan Pemerintah 36 tahun 2021 tentang pengupahan,” n.d.

Pemotongan upah yang terjadi di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada disebabkan kelangkaan bahan baku dan rendahnya harga jual produk yang mengakibatkan perusahaan atau pihak PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada memotong gaji karyawannya, namun wanprestasi yang terjadi adalah bahwa pemotongan gaji tersebut tidak di cantumkan dalam surat perjanjian kerja.

Pasal 65 peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 menyebutkan bahwa jumlah keseluruhan pemotongan upah sebagaimana di maksud pasal 63 paling banyak adalah 50% dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja atau buruh.³⁶ Pemotongan gaji boleh di lakukan termasuk oleh PT. Teguh Wibawa Bahakti Persada dengan ketentuan seperti yang dijalskan dalam peraturan yaitu pemotongan upah dijelaskan dan atau ditulis dalam surat perjanjian kerja dan keseluruhan pemotongan upah tidak boleh lebih dari 50% dari gaji yang diterima oleh karyawan.

Overmacht merupakan suatu keadaan dimana debitur tidak mampu memenuhi kewajiban atau prestasinya kepada kreditur setelah dilaksanakannya perjanjian, yang oleh karnanya debitur tidak dapat dipersalahkan dan tidak harus menanggung resiko serta tidak dapat menduga pada waktu perjanjian dilaksanakan akibat adanya kejadian yang berbeda diluar kuasanya seperti gempa bumi, banjir dan bencana lainnya.

Hampir dalam setiap perjanjian ditemukan prasa “overmacht” prasa ini termasuk “unsur naturalia” dari suatu kontrak sehingga prasa ini baik di sebutkan maupun tidak sudah dianggap ada dalam suatu kontrak atau

³⁶ “Peraturan Pemerintah 36 tahun 2021 tentang pengupahan.”

perjanjian. Pasal 1244 dan pasal 1245 KUH Perdata telah menetapkan Overmcht sebagai alasan hukum untuk yang membebaskan debitur dari kewajiban melaksanakan pemenuhan (nakoming) dan gantirugi sekalipun debitur telah melakukan perbuatan yang melanggar hukum.

Pasal 1244 KUH Perdata berbunyi: “ jika ada alasan untuk itu yang berhutang harus di hukum mengganti biaya, rugi dan bunga, bila ia tidak membuktikan, bahwa hal tidak dilaksanakan atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perjanjian itu, disebabkan karna suatu hal yang tak terduga , pun tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika buruk tidak ada pada pihaknya.³⁷

Lebih lanjut pasal 1245 KUHP Perdata berbunyi: “tidaklah biaya, rugi dan bunga harus digantinya, apabila karena keadaan memaksa (overmacht) atau karena suatu keadaan yang tidak disengaja, si berhutang berhalangan memberikan atau berbuat suatu yang diwajibkan, atau karna hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang.”³⁸

Sifat overmacht dibagi menjadi 2 yaitu overmacht yang bersifat tetap dan overmacht yang bersifat sementara. Pada overmacht yang tetap debitur sama sekali tidak dapat berprestasi yang disebabkan oleh overmacht, sedangkan pada overmacht sementara debitur akan dapat berprestasi kembali setelah keadaan overmacht tersebut berakhir.

³⁷ R.Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (PT. Balai Pustaka Persero: Jakarta Timur), 355

³⁸ R.Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (PT. Balai Pustaka Persero: Jakarta Timur), 355

Jika merujuk pada undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana menyatakan bahwa “ bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan masyarakat yang disebabkan baik faktor alam dan tau faktor non alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis.³⁹

Yang terjadi pada PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada adalah bencana non alam yang terjadi karna adanya persebaran virus covid 19 yang mengakibatkan kelangkaan bahan baku dan sulit nya untuk pendistribusian produk yang mengakibatkan kerugian perusahaan sehingga perusahaan mengambillangkah untuk memotong gaji para karyawan untuk menyetabilkan keuangan perusahaan. Yang dalam hal ini telah di setuju oleh para pihak dalam penyelesaian sengketa melalui negosiasi.

Menurut pasal 102 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tenaga kerja dan serikat buruh pemerintah akan berfungsi untuk menetapkan kebijakan memberikan layanan, mengawasi, dan mengambil tindakan terhadap setiap pelanggaran ketentuan hukum yang berlaku.⁴⁰ Perwakilan pemerintah termasuk semua anggota lembaga kerja sama tripartite, bersama dengan organisasi pengusaha dan serikat buruh. Lembaga kerjasama tripartite memberikan rekomendasi saran dan pendapat bagi pemerintah dan pihak pihak terkait dalam perumusan kebijakan dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan. Dalam kasus perselisihan hubungan

³⁹ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana

⁴⁰ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 102

industrial pengusah adan serikat buruh atau buruh harus melakukan negosiasi sejak awal. Jika negosiasi gagal harus di bawa kelemabaga kerjasama tripartite.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian dan pembahasan, dapat diberikan kesimpulan bahwa penyelesaian sengketa melalui musyawarah untuk mufakat dapat dilakukan oleh kaum muslimin, dan kaum muslim terikat dengan syarat syarat atas perjanjian yang dibuat kecuali syarat yang mengharamkan yang halal dan menghalalkan yang haram. Kemudian atas asas kebebasan berkontrak menurut perjanjian dalam islam, juga di batasi oleh ketentuan tidak adanya unsur paksaan, kekhilafan dan penipuan. Adanya kata tidak ada paksaan menegaskan bahwa islam menghendaki dalam hal perbuatan apapun harus didasari oleh kebebasan untuk bertindak sepanjang itu benar dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai syariah artinya dalam hukum islam kedua belah pihak dibebaskan membuat perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan hukum islam.

Negosiasi kembali atas kontrak dengan alasan keadaan memaksa (*force majeure*) sudah selayaknya ada dalam kontrak atau perjanjian seperti yang ditegaskan dalam pasal 1244 dan 1245 dalam KUHPerdara yang menegaskan bahwa keadaan memaksa yang terjadi tanpa bisa diduga atau bisa di cegah pada saat kontrak terjadi yang akibat dari keadaan itu membuat debitur tidak melaksanakan suatu perikatan atau tidak melaksanakan perikatan tepat waktu bentuknya berupa, tidak memberikan sesuatu yang diwajibkan, dan melakukan sesuatu yang dilarangkonseskuensi hukum dari keadaan memaksa

adalah bahwa debitur tidak wajib dalam arti diberi dispensasi untuk membayar ganti rugi, biaya bunga sepanjang ia memang tak dapat dimintakan pertanggungjawaban atas keadaan memaksa, dan semua bentuk wanprestasi / perbuatan melawan hukum yang dilakukan itu dilandasi itikad baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Beberapa yang masih harus diperbaiki dan harus di perhatikan oleh bagi para pihak, berupa poin-poin penting yang seharusnya tercantum dalam isi perjanjian kerja namun, tidak dicantumkan dalam isi perjanjian kerja. Misalnya saja rincian jam kerja serta rincian tunjangan yang akan didapat oleh karyawan/pekerja. Ketentuan tentang besarnya upah dan besarnya pemotongan upah, hak-hak/fasilitas karyawan/pekerja merupakan variabel penting yang perlu dimasukkan dalam perjanjian kerja. Hal tersebut untuk menghindari timbulnya kesalahpahaman yang berpotensi menimbulkan konflik.
2. Hendaknya para pihak harus lebih teliti dan berhati-hati. Sebab upah menjadi hal yang sensitif bagi karyawan/pekerja. Keterlambatan atau pemotongan pembayaran upah perlu dibicarakan dengan pihak yang terkait dan memberikan penjelasan mengenai alasan keterlambatan atau pemotongan pembayaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. *Metode Peneliian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011.
- Departemen Agama RI. *Al-Qu'an Dan Terjemahnya*. Surabaya: Mahkota, 2005.
- Hadits Tirmidzi No. 1272, 'Aidh al-qarni, *Bulughul Maram*, Zacky Mubarak Jakarta: Qisthi Pres,2006.
- Herman Warsito. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Gramedia, 2001.
- Imam Mustofa. *Fiqih Muamalah Kontemporer*. Cet, 3. Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2018.
- Moh. Saifullah Al aziz S. *Fiqih Islam Lengkap*. Surabaya: Terang Surabaya, 2005.
- Nasrun haroen. *Fiqh Muammalah*. Cet, 1. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000.
- Qurtuby, Usman el-. *Al-Quran Cordoba (Al-Quran Tafsir Bil Hadis)*. Bandung: CLL cordoba, 2018.
- R. Subekti, dan R. Tjitrosudibio. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Burgerlijk Watboek*. Jakarta Timur: PT. Balai Pustaka (Persero), n.d.
- Racmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, PT. Citra Aditya Bakti:2013.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA , 2017.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Syafi'i, Rahmat. *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Uhar Suharsaputra. *METODE PENELITIAN (Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan)*. Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
- Zaieni Asyhadie, dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan praktik Di Indonesia*. Pertama. Jakarta Timur: Prenada Media Group, 2019.
- Anwar, Muhammad. "Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja di Tengah Pandemi Covid-19." *JURNAL HUKUM* 4, no. 1 (2020).

Deni Susanto. "Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan." *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, n.d.

Dido Famous. "Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Pemotongan Gaji Karyawan di Kedai Ketan Darmo". (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya)

Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Prespektif Hukum Islam Dan Hukum Positif". *Jurnal Az-Zarqa* : 2017.

Pegi Prihantini. "Prespektif Hukum Islam Tentang Pemotongan Upah Pekerja (Studi Pada Panglong Kayu Jaya Abadi Untung Surapati Bandar Lampung)." *Universitas Negeri Raden Intan Bandar Lampung*, n.d.

Syafitri. "Pemotongan Gaji Karyawan Oleh Perusahaan Menurut Hukum Perikatan Dan Hukum Perikatan Islam (studi di alfamart mayang mangurai kel. Kenali besar kec. Alam barajo, kota jambi)." *Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifudin Jambi*, n.d.

Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, n.d.

"Peraturan Pemerintah 36 tahun 2021 tentang pengupahan," n.d.

Undang-Undang Nomer 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,n.d.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana,n.d.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, n.d.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008 Tentang Pajak penghasilan, n.d.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial, n.d.

Darman . "Karyawan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada." Interview Mandiri, 15 juli 2022.

M.Yasin."Staf Karyawan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada." Interview Mandiri, 15 juli 2022.

Pardi. "Karyawan PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada." *Interview Mandiri*, 25 Juni 2022.

Rohmad. "Staf Karyawan PT.Teguh Wibawa Bhakti Perasada." Interview Mandiri, 15 juli 2022.

Seno. "Staf Karyawan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada." *Interview Mandiri*, 15 juli 2022.

Sutarjo. "Karyawan PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada." *Interview Mandiri*, 25 Juni 2022.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Metro Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47298; Website: www.metro.univ.ac.id; email: syariah.ainmetro@gmail.com

Nomor : B-2254/In.28.2/D.1/PP.00.9/10/2021

04 Oktober 2021

Lampiran : -

Perihal : Pembimbing Skripsi

Kepada Yth:

Dr. Siti Nurjanah, M.Ag.

di - Metro

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa :

Nama : PUTRI NURUL AZIZAH
NPM : 1802092022
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Di Desa Blambangan Pagar Kecamatan Blambangan Pagar Kabupaten Lampung Utara

Dengan ketentuan :

1. Membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi.
2. Pembimbing mengoreksi Proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi.
3. Bimbingan Proposal terdiri dari : A). Latar Belakang Masalah, B). Rumusan Masalah, C). Tujuan dan Manfaat Penelitian, D). Penelitian Relevan, E). Landasan Teori, F). Metode Penelitian, G). Outline, H). Rancangan Waktu Penelitian.
4. Membimbing revisi Proposal pasca seminar.
5. Membimbing APD dan menyetujuinya.
6. Membimbing penulisan laporan hasil penelitian dengan format pelaporan sesuai jenis penelitian berdasarkan pedoman penulisan karya ilmiah mahasiswa yang diterbitkan oleh LPPM
7. Mengoreksi kelengkapan berkas Skripsi secara keseluruhan sebelum dimunaqsyahkan.
8. Memastikan kevalidan data penelitian kepada informan/Lembaga tempat penelitian (jika penelitian lapangan).
9. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
- 10 Diwajibkan memperhatikan jumlah besaran plagiarisme dengan ambang batas maksimal 25 %, sesuai Surat Edaran Rektor IAIN Metro No.017 tahun 2020.
- 11 Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b. Isi ± 3/6 bagian.
 - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Wakil Dekan

Bidang Akademik dan Kelembagaan,



OUTLINE

**WANPRESTASI PADA PERJANJIAN KERJA (Studi Kasus Pada
Pemotongan Gaji Di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Desa Blambangan
Pagar Kec. Blambangan pagar Kab. Lampung Utara)**

HALAMAN SAMPUL

HALAM JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAM PENGESAHAN

ABSTRAK

ORISINILITAS PENELITIAN

MOTTO

PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB 1 PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Upah
 - 1. Pegertian Upah
 - 2. Dasar Hukum Upah
 - 3. Syarat Dan Rukun Upah
 - 4. Pemotongan Upah
 - 5. Sistem Pengupahan Dan Berakhirnya Ijarah

- B. Wanprestasi
- C. Perjanjian Kerja

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis Dan Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Teknik Pengumpul Data
- D. Teknik Analisa Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum Pt. Teguh Wibawa Bhakti Persada Blambangan Pagar Lampung Utara
 - 1. Sejarah Singkat Pt. Teguh Wibawa Bhakti Persada
 - 2. Kondisi Geografis Pt. Teguh Wibawa Bhakti Persada
 - 3. Keadaan Karyawan Pt. Teguh Wibawa Bhakti Persada
 - 4. Struktur Organisasi Pt. Teguh Wibawa Bhakti Persada
 - 5. Denah Lokasi Pt. Teguh Wibawa Bhakti Persada
- B. Wanprestasi Perjanjian Kerja Pada Pemotongan Gaji Di Pt. Teguh Wibawa Bhakti Persada
- C. Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Pt. Teguh Wibawa Bhakti Persada

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Mengetahui
Dosen Pembimbing

Dr. Hj. Siti Murjanah, M.Ag
NIP.196805301994032003

Metro, 08 Juni 2022

Mahasiswa


Putri Nurul Azizah
1802092022

APD (Alat Pengukur Data)

**WANPRESTASI PADA PERJANJIAN KERJA (Studi Kasus Pada
Pemotongan Gaji Di Pt. Teguh Wibawa Bhakti Persada Desa Blambangan
Pagar Kec. Blambangan Pagar Kab. Lampung Utara)**

A. Wawancara

1. Karyawan

- Apakah Anda Mengetahui Sejak Kapan Terjadinya Pemotongan Gaji
- Apakah Anda Salah Satu Karyawan Yang Mengalami Pemotongan Gaji
- Apakah Ada perjanjian Sebelum Dilakukan Pemotongan Gaji
- Apakah Ada Kaitannya Pemotongan Gaji Dengan Adanya Wabah Virus Covid-19
- Bagaimana Tanggapan Anda Mengenai Pemotongan Gaji Yang Dilakukan Secara Sepihak

2. Staff

- Apakah Yang Menyebabkan Terjadinya Pemotongan Gaji Secara sepihak
- Bagaimana Anda Meyikapi Terjadinya Pemotongan Secara sepihak
- Apakah Ada Perjanjian Sebelumnya Sehingga Terjadinya Pemotongan Gaji
- Apakah Pemotongan Gaji Dilakukan Secara Merata Kepada Semua Rekan Kerja Atau Hanya Beberapa Bagian Rekan Kerja
- Bagaimana Cara Mengatasi Pemotongan Gaji Yang Dilakukan Secara Sepihak

B. Dokumentasi

1. Profil PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada

2. Foto wawancara

Mengetahui
Dosen Pembimbing,



Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag
NIP.196805301994032003

Metro, 10 Juni 2022

Mahasiswa Ybs



Putri Nurul Azizah



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : 2370/In.28/J/TL.01/10/2021
Lampiran : -
Perihal : **IZIN PRASURVEY**

Kepada Yth.,
Direktur PT. Teguh Wibawa Bhakti
Persada
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/Skripsi, mohon kiranya Saudara berkenan memberikan izin kepada mahasiswa kami, atas nama :

Nama : **PUTRI NURUL AZIZAH**
NPM : 1802092022
Semester : 7 (Tujuh)
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari`ah
Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pemotongan
Judul : Gaji Karyawan di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Di Desa Blambangan pagar Kecamatan Blambangan Pagar Kabupaten Lampung Utara

untuk melakukan prasurvey di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi.

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya prasurvey tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 26 Oktober 2021
Ketua Jurusan,


Muhammad Nasrudin M.H
NIP 198606192018011001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : 0750/In.28/D.1/TL.00/06/2022
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Direktur PT. Teguh Wibawa Bhakti
Persada
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 0749/In.28/D.1/TL.01/06/2022, tanggal 16 Juni 2022 atas nama saudara:

Nama : **PUTRI NURUL AZIZAH**
NPM : 1802092022
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : Hukum Ekonomi Syaria`ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "WANPRESTASI PADA PERJANJIAN KERJA (Studi Kasus Pada Pemotongan Gaji Di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Desa Blambangan Pagar Kec. Blambangan Pagar Kab. Lampung Utara)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 16 Juni 2022
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Zumaroh S.E.I, M.E.Sy
NIP 19790422 200604 2 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 0749/In.28/D.1/TL.01/06/2022

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Syariah Institut Agama Islam Negeri Metro,
menugaskan kepada saudara:

Nama : **PUTRI NURUL AZIZAH**
NPM : 1802092022
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "WANPRESTASI PADA PERJANJIAN KERJA (Studi Kasus Pada Pemotongan Gaji Di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Desa Blambangan Pagar Kec. Blambangan Pagar Kab. Lampung Utara)".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Mengetahui,
Pejabat Setempat

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 16 Juni 2022

Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Zumaroh S.E.I, M.E.Sy
NIP 19790422 200604 2 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-1058/In.28/S/U.1/OT.01/07/2022**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : Putri Nurul Azizah
NPM : 1802092022
Fakultas / Jurusan : Syari'ah/ HESY

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2021 / 2022 dengan nomor anggota 1802092022

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 13 Juli 2022
Kepala Perpustakaan

Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H. *fs.*
NIP.19750505 200112 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN UJI KESAMAAN (SIMILARITY CHECK)

No.B-1906/In.28.2/J-HESy/PP.00.9/11/2022

Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Putri Nurul Azizah
NPM : 1802092022
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Jenis Dokumen : Skripsi
Pembimbing : 1. Dr. Siti Nurjanah, M.Ag.
2. -
Judul : WANPRESTASI PADA PERJANJIAN KERJA (Studi Kasus
Pemotongan Gaji Di PT.Teguh Wibawa Bhakti Persada Desa
Blambangan Pagar Kec. Blambangan Pagar Kab. Lampung Utara)

Karya ilmiah yang bersangkutan dengan judul di atas, telah melalui proses uji kesamaan (*similarity check*) menggunakan aplikasi *Turnitin*, dengan hasil presentase kesamaan : **19 %**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 3 November 2022

Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah,



Muhammad Nasrudin, M.H.

NIP. 19860619 201801 1/001

SCAN ME



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
telpun (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Putri Nurul Azizah

Fakultas/Jurusan : Syariah/HESY

NPM : 1802092022

Semester/TA : VIII/2022

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Kamis 30 Oktober 2022	Bimbingan Skripsi dan kelengkapan Berkas.	
	Senin/ 31-10-22	Berkas lengkap dan dapat di ajukan untuk munaqasyah	hy

Dosen Pembimbing

Dr. Hj. Siti Nurjannah, M.Ag., PIA
NIP. 196805301994032003

Mahasiswa

Putri Nurul Azizah
NPM. 1802092022



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS SYARIAH

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296.
Email : stainjusi@stainmetro.ac.id Website :www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Putri Nurul Azizah

Fakultas/Jurusan : HESy/ Syariah

NPM : 1802092022

Semester/TA : IX/2022

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Senin 17 oktober 2022	Bimbingan Bab 4 dan Bab 5 Serta Kelengkapan Berkas.	
	Rabu / 19-10-2022	Perbaikan skripsi capta, ajuk kembali untuk proses berikutnya	hy

Dosen Pembimbing,

Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag., PIA
NIP. 196805301994032003

Mahasiswa Ybs,

Putri Nurul Azizah
NPM. 1802092022



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS SYARIAH

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296.
Email : stainjusi@stainmetro.ac.id Website : www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Putri Nurul Azizah

Fakultas/Jurusan : HESy/ Syariah

NPM : 1802092022

Semester/TA : IX/2022

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Rabu, 28 Septem 2022 Kamis, 6/12/20	Bimbingan Bab 4 dan Bab 5. Cek ulang orhas sudah apar orhas terbac Cek ulang hj	hj

Dosen Pembimbing,

Dr. Hj. Siti Nurrahmah, M.Ag.,PIA
NIP. 196805301994032003

Mahasiswa Ybs,

Putri Nurul Azizah
NPM. 1802092022



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS SYARIAH

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296.
Email : stainjusi@stainmetro.ac.id Website : www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Putri Nurul Azizah

Fakultas/Jurusan : HESy/ Syariah

NPM : 1802092022

Semester/TA : IX/2022

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	20/09/2022	Bimbingan Bab 4 dan 5 Buku 'Sikahidul deq. putra perlati Mafur Pustak haz buku, artikel sup & masalah Kenyapa bukas kelal & perbala dan lampiran Centa sup & teri catata	

Dosen Pembimbing,

Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag.,PIA
NIP. 196805301994032003

Mahasiswa Ybs,

Putri Nurul Azizah
NPM. 1802092022



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
telpn (0725) 41007; Faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Putri Nurul Azizah

Fakultas/Jurusan : Syariah/HESY

NPM : 1802092022

Semester/TA : VIII/2022

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Senin 18/07 22	Bimbingan Bab 4 - 5 Perbaiki pembisahan teks Arab, sebisah konty dupa pedas Pezijia data hukum ada bukti referensi Analisis sandas tidak siginifih karena terlalu banyak data saja 20p & papa kesimpulan boleh terganggu karena masih beresipat tkonklusif / sma	fy

Dosen Pembimbing

Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag., PIA
NIP. 196805501994032003

Mahasiswa

Putri Nurul Azizah
NPM. 1802092022



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296, Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Putri Nurul Azizah
NPM : 1802092022

Jurusan : HESy
Semester : VIII

No	Hari/Tanggal	Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan
	Jum'at 10/06 ²⁰²²	Bimbingan APD (Alat Pengukur Data) Ade & Lijuth	

Dosen Pembimbing,

Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag
NIP.19680530199403 2 003

Mahasiswa,

Putri Nurul Azizah
NPM. 1802092022



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296, Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Putri Nurul Azizah
NPM : 1802092022

Jurusan : HESy
Semester : VIII

No	Hari/Tanggal	Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan
1.	08 Juni 2022.	Bimbingan Out line koreksi ke-2. AEC	hy

Dosen Pembimbing,

Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag
NIP.19680530 199403 2 003

Mahasiswa,

Putri Nurul Azizah
NPM. 1802092022



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296, Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Putri Nurul Azizah
NPM : 1802092022

Jurusan : HESy
Semester : VIII

No	Hari/Tanggal	Materi yang dikonsultasikan	Tanda Tangan
1	Selasa 31/05 ²⁰²²	Bimbingan Outline diperbaiki sesuai catatan	

Dosen Pembimbing,

Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag
NIP.19680530 199403 2 003

Mahasiswa,

Putri Nurul Azizah
NPM. 1802092022

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Bapak Rohmad
(Ka Regu Staf Karyawan PT Teguh Wibawa Bhakti Persada)



Wawancara dengan Bapak M. Yasin
(Ka produksi Staf Karyawan PT Teguh Wibawa Bhakti Persada)



Wawancara dengan Bapak Sugiman
(Karyawan PT Teguh Wibawa Bhakti Persada)



Wawancara dengan Bapak Pardi
(Karyawan PT Teguh Wibawa Bhakti Persada)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Putri Nurul Azizah lahir di Desa Kalirejo Kecamatan Negerikaton Kabupaten Pesawaran pada tanggal 31 Desember 1998 merupakan anak pertama dari 3 bersaudara pasangan bapak Dedi Suhardi dan Ibu Sri Suparti.

Adapun riwayat pendidikan peneliti yaitu menempuh pendidikan dasar di SDN 3 Tanjung Rejo dan selesai pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Negerikaton dan selesai pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan di MA Tri Bhakti Al-Ikhlas dan selesai pada tahun 2017, kemudian pada tahun 2018 / 2019 peneliti kembali melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Metro (IAIN) tepatnya pada Fakultas Syariah Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah).