

**PEMBERIAN UPAH PEKERJA PADA PT. BINA GUNA
MENURUT PASAL 88 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MAZHAB SYAFI'I**

SKRIPSI

Oleh :

NURUZ ZAHRI

12220026



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2019**

**PEMBERIAN UPAH PEKERJA PADA PT. BINA GUNA
MENURUT PASAL 88 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MAZHAB SYAFI'I**

SKRIPSI

Oleh :

NURUZ ZAHRI

12220026



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan kelimuan, Peneliti menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PEMBERIAN UPAH PEKERJA PADA PT. BINA GUNA
MENURUT PASAL 88 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MAZHAB SYAFI'I**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika kemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 23 Desember 2018

Peneliti,



Nuruz Zahri

NIM 1220026

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengeroksi skripsi saudara Nuruz Zahri NIM 12220026 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PEMBERIAN UPAH PEKERJA PADA PT. BINA GUNA
MENURUT PASAL 88 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MAZHAB SYAFI'I**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Hukum Bisnis Syariah



Dr. Fakhruddin, M.HI.

NIP 19740819 2000031002

Malang, 23 Januari 2019

Dosen Pembimbing,

Dr. Khoirul Hidayah, SH., MH.

NIP 19780524 2009122 003

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi Nuruz Zahri, NIM 12220026, Mahasiswa Jurusan
Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang, dengan judul:

**“PEMBERIAN UPAH PEKERJA PADA PT. BINA GUNA
MENURUT PASAL 88 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MAZHAB SYAFI’I”**

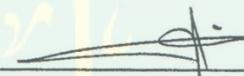
Telah menyatakan lulus dengan Nilai A

Dengan Penguji;

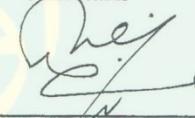
1. Dra. Jundiani, S.H., M.Hum
NIP. 196509041999032001

()
Ketua

2. Dr. Khoirul Hidayah, SH., MH.
NIP. 197805242009122003

()
Sekretaris

3. Dr. Nasrullah, M.Th.I.
NIP. 19811223011011002

()
Penguji Utama

Malang, 20 Juni 2019



Dr. Saifulah, S.H, M.Hum.
NIP. 196512052000031001

Motto

“Barangsiapa bertaqwa pada Allah, maka Allah memberikan jalan keluar kepadanya dan memberi rezeki dari arah yang tidak disangka-sangka. Barangsiapa bertaqwa pada Allah, maka Allah jadikan urusannya menjadi mudah. Barangsiapa yang bertaqwa pada Allah akan dihapuskan dosa-dosanya dan mendapatkan pahala yang agung”

(QS. Ath-Thalaq: 2,3,4).



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan karunia serta petunjuk-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada junjungan kita, nabi kita nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah kealam Islamiah. Dengan keridhaan Allah SWT, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PEMBERIAN UPAH PEKERJA PADA PT. BINA GUNA MENURUT PASAL 88 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MAZHAB SYAFI’I”** sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar strata 1 (S1) Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Begitu banyak faktor yang mendukung penulis dalam hal menyelesaikan skripsi ini. Hal itu semua terlihat pada pihak yang memberikan dukungan kepada penulis baik dukungan moril atau materiil, berupa bimbingan, saran, dan juga perhatian lainnya. Untuk itu penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Abd. Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Saifullah, SH, M.Hum selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Dr. Fakhruddin, M. HI selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Majelis Penguji; Dra. Jundiani, S.H., M.Hum selaku ketua, Dr. Khoirul Hidayah, SH., MH selaku sekretaris, dan Dr. Nasrullah, M. Th.I, selaku penguji utama Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Dr. Khoirul Hidayah, SH., MH selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih yang sebanyak-banyak peneliti haturkan atas arahan, bimbingan, serta motivasi yang telah diberikan kepada peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Dr. M. Nur Yasin, SH, M. Ag selaku dosen wali yang telah banyak memberikan arahan selama proses awal perkuliahan hingga selesai.
7. Seluruh Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.
8. Kedua orang tua yang tanpa lelah selalu memberikan semangat serta doa tanpa pernah henti kepada peneliti.
9. Para pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, semoga amal jariyah dibalas oleh Allah SWT, *Aamiin ya Rabbal 'Alamin*.

Semoga Allah membalas segala amal perbuatan kalian semua yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, baik berupa motivasi, arahan,

saran serta bimbingan maupun dalam bentuk doa. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga penyusunan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, dan kita selalu dalam lindungan-Nya, Amin ya Rabbal ‘Alamin.

Malang, 23 Januari 2019

Peneliti



PEDOMAN TRANSLITERASI

Didalam naskah skripsi ini banyak dijumpai nama dan istilah teknis (technical term) yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan bahasa latin. Pedoman transliterasi yang digunakan untuk penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

A. Konsonan

No	Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
1	ا	Tidak dilambangkan	ض	DI
2	ب	B	ط	Th
3	ت	T	ظ	Dh
4	ث	Ts	ع	' (koma menghadap ke atas)
5	ج	J	غ	Gh
6	ح	H	ف	F
7	خ	Kh	ق	Q
8	د	D	ك	K
9	ذ	Dz	ل	L
10	ر	R	م	M
11	ز	Z	ن	N
12	س	S	و	W
13	ش	Sy	ه	H
14	ص	Sh	ي	Y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kaa, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas ('), berbalik dengan koma (') untuk menggantu lambang “ع”.

B. Vokal, Panjang, dan Difton

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal fathah ditulis dengan “a”, kasroh dengan “i”, dhommah “u”.

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya.

Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah fathah ditulis dengan “aw” dan “ay”.

C. Ta’Marbûthah (ð)

Ta’marbûthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta’ marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka transliterasikan dengan menggunakan “h”, atau apabila berada ditengah-ditengah kalimat yang terdiri dari susunan mudhaf dan mudhaf ilayh, maka transliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya.

D. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al”(ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (idhafah) maka dihilangkan.

E. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Apabila kata tersebut merupakan nama Arab orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi.

Malang, 23 Januari 2019

Peneliti

Nuruz Zahri

NIM 12220026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI.....	xi
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
ملخص	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Definisi Operasional	11
G. Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Penelitian Terdahulu	14

	B. Kajian Pustaka	17
	1. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia	17
	a. Konsep Ketenagakerjaan	17
	1. Pengertian Ketenagakerjaan	17
	2. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan	19
	b. Perjanjian Kerja	21
	1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	21
	2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	24
	c. Upah dalam Hukum Positif	24
	1. Pengertian Upah	24
	2. Komponen Upah	26
	3. Jenis-Jenis Upah	27
	4. Hak-Hak dan Kewajiban Pekerja	29
	2. Tinjauan Upah Menurut Mazhab Syafi'i	38
	a. Pengertian dan Landasan Hukum	38
	b. Rukun dan Syarat Upah	43
	c. Sistem Upah (<i>Ujrah</i>) dalam Islam	45
BAB III	METODE PENELITIAN	50
	A. Jenis Penelitian	50
	B. Pendekatan Penelitian	51
	C. Lokasi Penelitian	52
	D. Sumber Data	52
	E. Metode Pengumpulan Data	53
	F. Metode Analisis Data	55
BAB IV	PEMBAHASAN	57
	A. Pemberian Upah Pekerja Pada PT. Bina Guna Menurut Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Mazhab Syafi'i	57

1. Gambaran Umum PT. Bina Guna.....	57
2. Pemberian Upah Pekerja Pada PT. Bina Guna.....	59
B. Pemberian Upah Pekerja Pada PT. Bina Guna Menurut Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	66
C. Pemberian Upah Pekerja Pada PT. Bina Guna Menurut Mazhab Syafi'i	73
BAB V PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	90
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	91

ABSTRAK

Nuruz Zahri, NIM 12220026, 2019. **PEMBERIAN UPAH PEKERJA PADA PT. BINA GUNA MENURUT PASAL 88 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MAZHAB SYAFI'I**. Skripsi. Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing. Dr. Khoirul Hidayah, SH., MH.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Mazhab Syafi'i, Upah

Upah menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi "upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan". Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbentuk agar dapat menangani masalah ketenagakerjaan di Indonesia serta dapat memberikan kepastian hukum. PT. Bina Guna merupakan instansi yang juga harus patuh dalam peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena PT. Bina Guna juga menerapkan praktek pemberian upah kepada pekerjanya dalam menjalankan bisnis perusahaannya tersebut.

Peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana pemberian upah pekerja pada PT. Bina Guna menurut pasal 88 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Mazhab Syafi'i. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian yuridis sosiologis atau disebut penelitian hukum yang sosiologis berdasarkan madzhab *sociological jurisprudence* yaitu penelitian yang berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundang), namun tidak mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundangan, namun mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat. Adapun Pengumpulan data ialah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan yaitu wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini bahwa PT. Bina Guna memberikan upah kepada pekerjanya berdasarkan perjanjian kerja yang sudah disepakati diawal, dimulai dari rekrutmen pekerja, dan selanjutnya dilakukan penandatanganan kontrak kerja antara pihak PT. Bina Guna dengan pekerja. Jadi, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap praktek pemberian upah pekerja pada PT. Bina Guna sudah berjalan dengan sesuai dalam hal pemberian upah, hak-hak pekerja, dan juga tunjangan atau pun bonus yang diberikan. Namun dalam Hukum Islam semuanya sudah sesuai berdasarkan atas kesepakatan, keterbukaan, dan kerelaan antara kedua belah pihak.

ABSTRACT

Nuruz Zahri, NIM 12220026, 2019. GIVING WORKERS 'WAGES IN PT. BINA GUNA ACCORDING TO ARTICLE 88 LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING EMPLOYMENT AND MAZHAB SYAFI'I. Essay, Department Islamic Business Law, Faculty Of Sharia, State Islamic University Maliki Of Malang.
Preceptor: Dr. Khoirul Hidayah, SH., MH.

Keyword: Employment, Mazhab Syafi'i, Wages

Wages according to Law No. 13 of 2003 concerning Manpower stated in article 1 paragraph 30 which reads "wages are workers' rights received and expressed in the form of money in return from employers or employers to workers / laborers who are determined and paid according to a work agreement, agreement or legislation, including benefits for workers / laborers and their families for work and / or services that have been or will be carried out". Law Number 13 of 2003 concerning Manpower is formed so that it can handle labor issues in Indonesia and can provide legal certainty. PT. Bina Guna is an agency that must also comply with Law No. 13 of 2003 concerning Labor. Because PT. Bina Guna also apply the practice of giving wages to workers in running the company's business.

The researcher intends to conduct research on how to pay workers at PT. Bina Guna according to Article 88 of Act No. 13 of 2003 concerning employment and Mazhab Syafi'i. The research conducted is sociological juridical research or called sociological legal research based on sociological jurisprudence schools, namely research based on normative law (legislation), but it does not examine the norm system in legislation, but observes how the reactions and interactions that occur when the norm system works in society. The data collection is a systematic procedure and a standard for obtaining the required data, namely interviews and documentation.

The results of this study that PT. Bina Guna gives wages to workers based on a work agreement that has been agreed at the beginning, starting from the recruitment of workers, and then the signing of a work contract is carried out between PT. Bina Guna with workers. So, according to Law Number 13 of 2003 on the practice of providing workers wages at PT. Bina Guna has been running accordingly in terms of wages, workers' rights, and also allowances or bonuses. But in Islamic Law everything is in accordance based on agreement, openness, and willingness between the two parties.

ملخص

نور زاهري ، ٢٦ ١٢٢٢٠٠٢٦ ، ٢٠١٦ . إعطاء أجور العمال في. بينا جونا وفقاً للمادة ٨٨ من القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن العمالة وموظف السياقي. أطروحة. قسم القانون التجاري الإسلامي. المقالة. شعبة الأحكام الإقتصادية الإسلامي بكلية الشريعة , جامعة مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرفة : Dr. Khoirul Hidayah, SH., MH.

الكلمة : الأجور ، التوظيف ، المدارس الشافعية

الأجور وفقاً للقانون رقم ١٣ من ٢٠٠٣ بشأن القوى العاملة المذكورة في الفقرة ٣٠ من المادة ١ والتي تنص على أن "الأجور هي حقوق العمال التي يتم الحصول عليها والتي يتم التعبير عنها في صورة أموال من أصحاب العمل أو أصحاب العمل إلى العمال / العمال الذين يتم تحديدهم ودفع أجورهم وفقاً لاتفاق عمل أو اتفاق التشريع ، بما في ذلك مزايا العمال / العمال وأسره عن العمل و / أو الخدمات التي تم تنفيذها أو سيتم تنفيذها ". تم تشكيل القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن القوى العاملة بحيث يتمكن من التعامل مع قضايا العمل في إندونيسيا ويمكن أن يوفر اليقين القانوني بينا جونا هي وكالة يجب أن تمثل أيضاً للقانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن العمل. لأن حزب العمال تطبق. أيضاً ممارسة توفير الأجور لموظفيها عند تنفيذ أعمالهم

لذا يعترزم الباحث إجراء بحث حول كيفية دفع أجور العمال في حزب العمال. بينا جونا وفقاً للمادة ٨٨ من القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن المدرسة الشرعية والعمل. البحث الذي تم إجراؤه عبارة عن بحث قانوني اجتماعي أو ما يسمى بالبحث القانوني الاجتماعي استناداً إلى مدارس الفقه الاجتماعي ، أي البحث المستند إلى القانون المعياري (التشريع) ، لكنه لا يفحص النظام المعياري في التشريع ، لكنه يلاحظ كيف تحدث ردود الفعل والتفاعلات عندما يحدث النظام. القاعدة تعمل في المجتمع. جمع البيانات هو إجراء منتظم ومعيار للحصول على البيانات المطلوبة ، وهي المقابلات والوثائق.

نتائج هذه الدراسة أن حزب العمال. تقوم PT. Bina Guna بتوفير أجور للعمال بناءً على اتفاقية عمل تم الاتفاق عليها في البداية ، بدءاً من توظيف العمال ، ثم توقيع عقد العمل بين استخدامه مع العمال.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian terdahulu mengenai upah

Tabel 2. Perbandingan Upah antara Hukum Islam dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial, dalam kesehariannya tidak lepas dari interaksi sosialnya dengan masyarakat lain, baik dalam lingkungan keluarga, lingkungan pendidikan, atau lingkungan dunia kerja. Manusia dituntut untuk bisa menempatkan dirinya dengan baik dalam lingkungannya, sehingga terjalin interaksi yang baik dan menimbulkan manfaat satu sama lainnya.

Setiap individu membutuhkan pekerjaan untuk dirinya maupun keluarga agar bisa bertahan hidup, baik itu bekerja jadi karyawan atau menjadi wiraswasta (pengusaha) dan lain-lainnya. Dengan berkembangnya zaman, pekerjaan menjadi sangat sulit untuk didapatkan bagi mereka yang tidak memiliki pendidikan yang tinggi, bahkan bagi mereka yang sudah sarjanapun masih mengalami kesulitan dalam

hal mencari pekerjaan. Namun, bukan berarti bagi mereka yang sudah mendapatkan pekerjaan atau yang sudah bekerja tidak memiliki permasalahan dalam dunia pekerjaan, akan tetapi seringkali kita mendengarkan bahwa mereka para pekerja atau mereka yang bekerja memiliki permasalahan terutama dalam masalah gaji atau upah yang mereka terima.

Berbicara tentang ketenagakerjaan sangat luas ragam permasalahan yang akan dihadapi, rendahnya sumber daya manusia membuat komunikasi antara pihak pekerja/majikan dalam dunia ketenagakerjaan tidak kunjung selesai. Sehingga banyak para pekerja yang menuntut atau melakukan aksi terkait hak-haknya yang tidak tersampaikan dengan baik atau mereka para pekerja melakukan demonstrasi kepada pihak pemerintah maupun pihak pemberi kerja atau perusahaan untuk mengambil sikap yang baik dalam permasalahan ketenagakerjaan, baik yang menyangkut dengan aturan besaran upah yang diberikan, waktu kerja, maupun hak-hak dan kewajiban.

Adanya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan langkah nyata pemerintah dalam menyikapi masalah yang terjadi dalam lingkup ketenagakerjaan. Undang-Undang ini dapat dijadikan pijakan hukum dalam menghadapi persoalan ketenagakerjaan, sehingga dalam permasalahan ini dapat terselesaikan dengan mengembalikannya pada aturan Undang-Undang yang berlaku tentang Ketenagakerjaan.

Dalam agama Islam persoalan upah atau gaji juga diatur dengan sebaik mungkin, dalam Islam istilah upah atau pemberian upah dikenal dengan istilah *ijarah*.

Ijarah merupakan imbalan kerja (upah). Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al-Ajr* dan *al Ijarah*. *Al Ajr* sama dengan *al Tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat, sedangkan *al-jarah* adalah upah sebagai imbalan atau jasa kerja. Islam juga menerjemahkan *ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa.

Pada dasarnya setiap apa yang dilakukan manusia itu boleh, selama tidak ada larangan yang melarang sesuatu itu untuk dilakukan, hal ini sesuai dengan kaidah ushul fiqh yang disebut dengan istilah muamalah. Muamalah dilakukan dengan prinsip memelihara nilai keadilan, menghindari unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan. Salah satu bentuk muamalah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara manusia penyedia jasa manfaat atau tenaga pada suatu pihak, dengan manusia lain sebagai penyedia pekerjaan di pihak lain. Dengan demikian proses muamalah bertujuan untuk melakukan suatu produksi, dengan ketentuan pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa upah.

Upah merupakan hak setiap pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian kerja. Kelayakan upah seringkali dilihat pada jumlah uang atau barang yang diberikan, padahal kesejahteraan pekerja tidak hanya menyangkut hal-hal yang bersifat fisik seperti upah, tunjangan, fasilitas transportasi atau makan, akan tetapi juga menyangkut hal-hal yang bersifat non fisik, seperti

suasana tempat kerja, atasan dan rekan-rekan kerja yang besahabat, serta sistem aturan dalam sebuah perusahaan atau pemerintahan.

Dewasa ini pemberian upah atau pengupahan dalam dunia kerja merupakan salah satu bagian dari hak pekerja atau kegiatan bermuamalah, upah sendiri tidak pernah lepas dari masalah yang tidak pernah selesai dan selalu diperdebatkan dalam perkembangan zaman. Baik dari pihak tenaga kerja atau pihak yang memperkerjakan/pengusaha. Hal ini terjadi pada praktik pemberian upah yang tidak berbanding lurus dari apa yang sudah dikerjakan oleh pihak pekerja dalam pemberian upah.

Dalam konteks di Indonesia pada perkembangannya, upah hadir setelah perjanjian kerja itu disepakati. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang disepakati kedua belah pihak antara pekerja dan pemberi kerja. Hal ini juga tertera dalam pasal 1 (15) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dapat diartikan sebagai ikatan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dalam pasal 1 (30) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi para pekerja dan keluarganya atau suatu pekerja tau jasa yang telah atau dilakukan.

Sedangkan Islam pun memiliki pandangan yang sama terkait dengan pembahasan ini, dalam pandangan Islam tidak hanya mementingkan kepentingan para pekerja melainkan pada perjanjian kontrak kerja antara pengusaha dengan pekerja. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105, dimana Allah menyuruh kepada kita sebagai manusia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, karena Allah Maha Mengetahui apa yang telah dikerjakan oleh manusia. Kemudian di surat An-Nahlu ayat 97 Allah kembali menegaskan kepada kita bahwa Allah tidak membanding-bandingkan antara laki-laki dengan perempuan, hanya dengan amal baik yang dikerjakan oleh hambanya Allah memberikan balasan yang serupa dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Islam juga menegaskan bahwa apa yang dilakukan oleh manusia tidaklah sia-sia dihadapan Allah selagi perbuatan itu dikerjakan dengan tujuan mengharap ridha Allah SWT. Jika pekerjaan itu dilakukan hanya semata-mata karena Allah, Allah akan membalas sesuai dari apa yang dikerjakan oleh manusia. Balasan itu baik yang langsung Allah balas didunia maupun Allah jadikan itu amal shaleh yang bakal membantu kita diakhirat kelak sebagai bukti bahwa Allah membalas semua apa yang telah dikerjakan oleh manusia selama hidupnya. Kemudian Allah juga menegaskan melalui firman-Nya dalam surat An-Nahlu ayat 97 bahwa Allah tidak mendiskriminasikan antara laki-laki dan perempuan dalam pemberian upah. Islam tidak mengenal istilah perbedaan gender, karena dalam Islam semuanya dipandang

sama oleh Allah yang membedakan hanyalah amal dan kerja kerasnya yang dilakukan oleh hambanya.

Dalam konteks ini bahwa pekerja atau buruh mendapatkan upah sesuai dengan giatnya manusia itu bekerja, dalam konsep Islam pada dasarnya menuntut keadilan sebagai hak atas apa yang telah dikerjakan. Konsep keadilan inilah yang mendominasi dalam praktik yang telah terjadi dalam kekhalfahan Islam. Dalam Islam perihal upah atau gajipun sudah diatur dengan sebaik-baiknya. Upah dalam Islam menyangkut dengan sistem ekonomi Islam yang berdasarkan pada ketuhanan. Sistem ini berlandaskan pada hukum Allah dan berorientasi pada kehidupan akhirat. Adapun yang membedakan sistem ekonomi Islam dengan sistem ekonomi lainnya adalah sistem ekonomi Islam berlandaskan akhlak dan ekonomi tidak bias dipisahkan, seperti halnya ilmu dan akhlak, politik dengan akhlak, perang dan akhlak, akhlak merupakan urat nadi dan daging kehidupan dalam Islam. Sedangkan sistem ekonomi pada umumnya lebih menekankan pada untung dan rugi, kriteria gaji dan lain sebagainya.

Dalam kaitanya dengan *ijarah* atau upah, Islam menawarkan konsep yang lebih mendekati kepada rasa keadilan dan kemaslahatan guna memenuhi kebutuhan masing-masing antara pekerja dan majikan atas manfaat yang didapatkan. Disisi lain Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki konsep yang berbeda dalam pembahasan tentang upah, hubungan dalam dunia ketenagakerjaan semua diatur

didalam Undang-Undang baik mengenai waktu, penetapan upah yang didapat, hak dan kewajiban, syarat-syarat yang harus dikerjakan, dan lain-lain.

Mengenai upah khususnya di Aceh masih banyaknya pemberian upah pekerja dibawah upah minimum seperti halnya yang terjadi di Kab. Bireun sejumlah tenaga kerja kebersihan Bireun mengaku pihaknya belum juga menerima upah mereka, meski harus bekerja siang malam dengan gaji dibawah upah minimum provinsi (UMP) Aceh. Tidak hanya para pekerja kebersihan tersebut, ada juga pengusaha yang memberikan upah pekerjanya dibawah Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) seperti halnya yang terjadi pada salah satu SPBU di Kota Banda Aceh yang memberikan upah kepada karyawannya dibawah upah minimum yang telah ditetapkan. Pihak pengusaha tersebut memberikan upah pekerja berdasarkan sistem upah menurut waktu dan juga menurut bonus, dan masih banyaknya kasus-kasus lain yang pemberian upah pekerja dibawah upah minimum yang telah ditetapkan.

PT. Bina Guna merupakan sebuah perusahaan yang menjalankan usaha dalam bidang penjualan bahan-bahan bangunan dan sekaligus distributor semen. Dan perusahaan ini mempekerjakan beberapa orang karyawan pekerja dengan tujuan untuk keberlangsungan usahanya. Perusahaan ini bisa dikatakan perusahaan yang sudah besar yang berada disalah satu provinsi yang ada di Indonesia yaitu provinsi Aceh. Perusahaan ini sudah memiliki izin usaha dari pemerintah dan berbadan hukum, sehingga perihal dalam pemberian upah atau gaji karyawan, serta pengelola karyawan pun sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan karena

perusahaan ini berada di Provinsi Aceh yang terkenal dengan semua aturan Islam maka perusahaan ini juga ada kaitannya dengan Hukum Islam dalam kaitannya dengan memberlakukan karyawannya, serta mekanisme menjalankan usahanya ditinjau dari perspektif Hukum Islam.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 88 setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, tidak hanya itu. Didalam pasal tersebut juga menyebutkan kebijakan-kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan adanya kesepakatan bersama dengan ketentuan yang disepakati oleh pekerja/buruh dan pengusaha/penyedia jasa pekerjaan. Adanya ketentuan waktu dalam bekerja yang ditentukan, serta besaran sistem pembayaran upah dan acuan besaran upah yang harus dikeluarkan dan perbedaan umum yang sangat menonjol dari konsep yang digunakan dalam Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Didalam Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menjelaskan mengenai upah minimum, upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berangkat dari pembahasan latar belakang diatas, atau gambaran umum mengenai proses pemberian upah kepada karyawan didalam sebuah perusahaan atau

tempat kerja seorang pekerja, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan sebuah penelitian ilmiah atau skripsi dengan judul “*Pemberian Upah Pekerja Pada PT. Bina Guna Menurut Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Mazhab Syafi’i*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti merumuskan penelitian dengan beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana pemberian upah pekerja pada PT. Bina Guna menurut pasal 88 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pemberian upah pekerja pada PT. Bina Guna menurut Mazhab Syafi’i?

C. Batasan Masalah

Pembahasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberian upah pekerja pada PT. Bina Guna menurut pasal 88 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Pemberian upah pekerja pada PT. Bina Guna menurut Mazhab Syafi’i.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian upah pekerja pada PT. Bina Guna menurut pasal 88 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pemberian upah pekerja pada PT. Bina Guna menurut Mazhab Syafi'i.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini semoga saja dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, maupun bagi para pembaca atau pihak-pihak lain yang berkepentingan didalamnya. Berikut manfaat penelitian dari dua pandangan:

1. Manfaat akademis

Penelitian ini erat hubungannya dengan mata kuliah hukum ketenagakerjaan, hukum perjanjian syariah, maupun fiqh mua'malah sehingga dengan melakukan penelitian ini diharapkan penulis dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ketenagakerjaan.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pengetahuan kepada para pembaca dan khususnya bagi pengusaha-pengusaha atau pemilik perusahaan PT. Bina Guna agar sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan tentang upah dan Mazhab Syafi'i.

F. Definisi Operasional

1. Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹

2. Pekerja/Buruh

Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

4. Mazhab Syafi'i

Mazhab Syafi'i adalah mazhab fiqh dalam sunni yang dicetuskan oleh Imam Syafi'i pada awal abad ke-9. Pemikiran fiqh mazhab ini diawali oleh Imam Syafi'i, yang hidup pada zaman pertentangan antara aliran Ahlul Hadits (cenderung berpegang pada teks hadist) dan Ahlur Ra'yi (cenderung berpegang pada akal pikiran atau ijtihad). Imam Syafi'i kemudian merumuskan aliran atau mazhabnya sendiri, yang dapat dikatakan berada di

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

antara kedua kelompok tersebut. Imam Syafi'i menolak Istihsan dari Imam Abu Hanifah maupun Mashalih Mursalah dari Imam Malik. Namun Mazhab Syafi'i menerima penggunaan Qiyas secara lebih luas ketimbang Imam Malik. Dasar-dasar Mazhab Syafi'i adalah Al-Qur'an, Sunnah, Ijma;, dan Qiyas.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, oleh karena itu dibutuhkan sistematika penulisan yang akan dipaparkan dalam lima bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN.

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan pembahasan, definisi operasional dan sistematika penulisan. Adapun latar belakang penelitian adalah menggambarkan isi permasalahan yang diteliti, serta memberikan landasan bahwa pentingnya dilakukan penelitian ini. Dan rumusan masalah adalah beberapa permasalahan yang akan diteliti. Tujuan Pembahasan adalah agar dapat mengetahui pemberian upah pekerja pada PT. Bina Guna menurut Pasal 88 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Mazhab Syafi'i yang berada di Kab. Bireun, Prov. Aceh.

BAB II : KERANGKA TEORI.

Bab ini membahas dan menjelaskan terkait teori-teori atau landasan hukum yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun teori-teori atau landasan hukum yang peneliti paparkan disini adalah yang berkaitan pengertian upah, dasar hukum upah,

rukun dan syarat upah, sistem upah dalam Islam (Mazhab Syafi'i), pengertian ketenagakerjaan, landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan, ruang lingkup hukum ketenagakerjaan, hak-hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan teori-teori diatas dalam menunjang penelitian ini, agar lebih mudah dalam menganalisis nanti.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN.

Bab ini membahas metode penelitian yang mencakup jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan juga pengolahan data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMAPARAN DATA.

Bab ini menjelaskan paparan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis upah menurut undang-undang ketenagakerjaan dan juga Mazhab Syafi'i, analisis pemberian upah pekerja pada PT. Bina Guna menurut pasal 88 undang- undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Mazhab Syafi'i, dan juga gambaran umum tentang obyek penelitian yang akan diteliti yaitu PT. Bina Guna.

BAB V: PENUTUP.

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan daripada hasil penelitian yang telah peneliti lakukan sehingga memberikan penjelasan secara singkat mengenai langkah atau solusi terhadap pengusaha-pengusaha dalam pemberian upah terhadap kepada pekerjanya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian dan kajian mengenai ketenagakerjaan secara umum, dan upah dalam pengertian gaji telah banyak dilakukan. Meliputi teori-teori perbandingannya maupun praktek atau fakta yang terjadi, baik berupa makalah, skripsi, tesis, maupun artikel oleh karena itu penelitian yang akan peneliti lakukan terhadap Pemberian Upah Pekerja Pada PT. Bina Guna Menurut Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Mazhab Syafi'i, peneliti akan melakukan telaah buku-buku serta karya tulis ilmiah yang memiliki kesamaan obyek dengan penelitian ini.

Adapun beberapa karya ilmiah yang ditulis oleh peneliti terdahulu dalam telaah pustaka yang penulis ketahui adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian terdahulu mengenai upah

No	Nama Judul	MetPen	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
1	M. Riskiansyah <i>Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Toko Classic Dalam Perspektif Islam</i>	Penelitian Deskriptif	Merupakan penelitian yang berobyek pada upah	Penelitian ini untuk menguji pengaruh upah terhadap kinerja karyawan	Variabel upah berpengaruh terhadap kinerja bahwa apabila upah naik maka kinerja akan meningkat. Dan hasil analisis regresi menyatakan bahwa variable upah bagian lapangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Heri Setiawan <i>Upah Pekerja/Buruh Perspektif</i>	Penelitian Kepustakaan yang bersifat deskriptif	Merupakan penelitian yang berobyek pada upah	Membandingkan antara hukum positif dan hukum Islam tentang standar	Terdapat perbedaan antara hukum positif dan hukum Islam

	<i>Hukum Positif dan Hukum Islam</i>			upah yang layak untuk pekerja/buruh.	tentang standar upah yang layak untuk pekerja/buruh . Dalam hukum positif upah yang layak melihat regulasi upah minimum sedangkan hukum Islam melihat tiga hal, yaitu nilai upah, patan waktu dalam membayar upah.bentuk dan ketepatan waktu dalam membayar upah.
3	Nurul Mukromah <i>Tinjauan Hukum Islam tentang Pembayaran Upah diawal Akad (Studi di Desa Adi Jaya Kecamatan Terbangi Besar Kabupaten</i>	Penelitian lapangan (<i>field research</i>) bersifat deskriptif	Merupakan penelitian yang berobyek pada upah	Mengkaji pelaksanaan pembayaran upah dan untuk mengkajipandangan hukum Islam terhadap pembayaran upah diawal akad di desa Adi Jaya Kecamatan Terbangi Besar	Bahwa praktik pembayaran upah diawal akad pada masyarakat desa Adi Jaya Kecamatan Terbangi Besar diperbolehkan dalam hukum Islam karena tidak

	<i>Lampung Tengah</i>			<p>mengandung unsur <i>gharar</i>, <i>maysir</i>, <i>riba</i>, <i>zhulum</i> <i>rysiwah</i>, barang haram dan maksiat. Dan yang terpenting antara <i>mu'ajir</i> dan <i>musta'jir</i> telah saling ikhlas dan ridho dalam memberikan dan menerima upah.</p>
--	-----------------------	--	--	---

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia

a. Konsep Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Pada awalnya hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata "*arbeitsrecht*".

Kata *arbeitsrecht* itu sendiri, banyak batasan pengertiannya.²

Menyamakan istilah buruh dengan pekerja. Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah

² Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011), hal. 1

tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.³

Seringkali terjadi salah kaprah seakan-akan yang disebut pekerja/buruh/karyawan adalah orang-orang yang bekerja di pabrik, para cleaning service dan staf-staf administrasi di kantor-kantor. Sedangkan para manager dan kepala-kepala bagian, para direktur bukan sebagai pekerja. Dalam hukum ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.⁴

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat

³ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, (Bandung: Mandar Maju, 2009) hal. 43

⁴ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visi Media, 2006), hal. 1

sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual (penjelasan umum atas UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).⁵

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja, antara lain; menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.

2. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut teori Gebiedsleer dari JHA logeman lingkup berlakunya hukum adalah suatu keadaan/bidang dimana kaedah itu berlaku. Ada 4 lingkup berlaku hukum:

1. Lingkup berlaku pribadi: berkaitan dengan pengaturan siapa atau apa, yaitu:
 - a. Buruh- pribadi kodrati
 - b. Pengusaha- pribadi hukum

⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hal. 9

- c. Pemerintah-jabatan.
2. Lingkup waktu menurut waktu: menunjukkan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh kaedah hukum, yaitu:
 - a. Sebelum hubungan kerja
 - b. Saat hubungan kerja
 - c. Sesudah hubungan kerja.
 3. Lingkup berlaku wilayah: lingkup berlaku menurut wilayah adalah wilayah terjadinya suatu peristiwa hukum yang dibatasi oleh kaedah hukum, yaitu:
 - a. Regional: Non sektoral regional dan sektoral regional
 - b. Nasional: Non sektoral nasional dan sektoral nasional.
 4. Lingkup berlaku menurut hal: lingkup berlaku menurut hal ihwal adalah berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaedah yang antara lain meliputi:
 - a. Pengarahan dan pendayagunaan tenaga kerja
 - b. Hubungan kerja
 - c. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
 - d. Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja)
 - e. PHK dan PPHI (pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial).⁶

⁶ Dede Agus, *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*, (Serang: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2012) hal. 25

b. Perjanjian Kerja

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 memberikan definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Sebagai suatu Undang-Undang yang tujuannya antara lain untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dan pengusaha dalam mewujudkan kesejahteraannya.

Menurut Imam Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni (majikan), dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upahnya.⁷

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No:KEP.100/MEN/VI/2004, yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerja tertentu.

Dengan demikian yang dinamakan sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut;

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Mataram: Grafindo Persada, 2003) hal.40.

1). Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang didasarkan atas selesainya tertentu untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun.

2). Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan berakhir maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum.

3). Bersifat musiman, Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tercantung pada musim atau cuaca. Perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan waktu tertentu.

4). Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan. Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan dan atau peninjauan. Untuk ini perjanjian kerja

waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali dengan jangka 1 (satu) tahun.

Menurut Imam Soepomo dalam bukunya hukum perburuhan dalam bidang hubungan kerja, merumuskan bahwa: penyelenggara perjanjian kerja seperti halnya dengan semua macam perjanjian ini dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai orang-orangnya, mengenai isinya dan kadang-kadang mengenai bentuknya yang tertentu. Sedang perjanjian kerja antara pihak ke satu dengan pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya, pengusaha yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan itu dengan membayar upah.⁸

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan pada jenis dan sifatnya, kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang menurut perkiraannya tidak terlalu lama paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih bersifat percobaan atau penajakan.

⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Dalam Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1987), hal.51.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak didasarkan atas jangka waktu, penetapan waktu pekerjaan dan atau selesainya suatu pekerjaan. Perjanjian ini dapat mengisyaratkan masa percobaan kerja namun pada masa percobaan kerja upah yang di bayarkan tidak boleh dibawah dari upah minimum.

Apabila perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan sekurang-kurangnya memuat keterangan, nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah. Apabila pekerja atau buruh meninggal dunia maka ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya pekerja sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan undang-undang dan perjanjian kerja dapat diakhiri setelah berunding dengan ahli waris pekerja.

c. Upah dalam hukum Positif

1. Pengertian Upah

Pengertian upah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa

atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu seperti gaji.⁹

Sedangkan definisi upah menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi:

”Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.¹⁰

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan sesuatu. Jika dipandang dari sudut nilainya upah dibedakan menjadi dua: upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang. Dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.¹¹

Dari beberapa pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan oleh pengusaha kepada para pekerja atas suatu pekerjaan maupun jasa yang telah disepakati bersama menurut suatu persetujuan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja.

⁹ W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia, Ed. III, Cet. Ke 3*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), hal. 1345

¹⁰ *Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap, Cet. 2*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), hal. 5

¹¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hal. 130

Sepertinya Undang-Undang hanya berlaku pada wilayah formal saja, dimana buruh mendapatkan upah secara rutin. Undang-Undang mengatur perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha yang sesuai dengan peraturan perundangan. Sedangkan pada wilayah non formal hanya menggunakan kebiasaan yang berlaku yang tidak mengacu pada Undang-Undang.

2. Komponen Upah

Hal-hal yang termasuk kedalam komponen upah adalah:¹²

a. Upah pokok

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasar perjanjian;

b. Tunjangan tetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan;

c. Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan

¹² Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang *Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah*

diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Sedangkan yang tidak termasuk komponen upah adalah:

- a. Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh;
- b. Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja atas hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produksi.

3. Jenis-Jenis Upah

G. Kartasapoetra dalam bukunya menyebutkan, bahwa jenis-jenis upah meliputi:¹³

a. Upah nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuanketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang

¹³ Kartasapoetra, G., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1998), hal.100

(money wages), sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

b. Upah nyata (*real wages*)

Upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak bergantung dari:

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang atau fasilitas atau in natura, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang in natura tersebut.

c. Upah hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

d. Upah minimum

Pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan ketenagakerjaan.

Seorang pekerja adalah manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan sewajarnya pekerja mendapatkan penghargaan dan perlindungan yang layak.

e. Upah wajar

Upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para pekerjanya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.

4. Hak-Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak-hak yang dimiliki pekerja yang telah dilindungi oleh Undang-Undang, khususnya terdapat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana berikut ini:

1). Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Hak ini diatur dalam pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Artinya, Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik.

2). Hak memperoleh pelatihan kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 11 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh

dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

Hak ini diatur dalam pasal 11 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

Artinya, selama bekerja pada suatu perusahaan maka setiap pekerja berhak mendapatkan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang dimaksud merupakan pelatihan kerja yang memuat *hard skills* maupun *soft skills*. Pelatihan kerja boleh dilakukan oleh pengusaha secara internal maupun melalui lembaga-lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, ataupun lembaga-lembaga pelatihan kerja milik swasta yang telah memperoleh izin. Namun yang patut digaris bawahi adalah semua biaya terkait pelatihan tersebut harus ditanggung oleh perusahaan.

3). Hak pengakuan kompetensi dan kualifikasi kerja

Hak ini diatur dalam pasal 18 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang

diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.” Serta dalam pasal 23 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.”

Artinya, setelah pekerja mengikuti pelatihan kerja yang dibuktikan melalui sertifikat kompetensi kerja maka perusahaan/pengusaha wajib mengakui kompetensi tersebut. Sehingga, dengan adanya pengakuan maka dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan kompetensinya.

4). Hak memilih penempatan kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 31 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.

Artinya, setiap pekerja memiliki hak untuk memilih tempat kerja yang diinginkan. Tidak boleh ada paksaan ataupun ancaman dari

pihak pengusaha jika pilihan pekerja tidak sesuai dengan keinginan pengusaha.

5). Hak lamanya waktu bekerja dalam Pasal 77 UU No 13 Tahun 2003:

- a. 7 jam sehari setara 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau
- b. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.

6). Hak bekerja lembur dalam pasal 78 UU No 13 Tahun 2003:

- a. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam sehari.
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 14 jam seminggu.
- c. Berhak mendapatkan upah lembur.

7). Hak istirahat dan cuti bekerja dalam pasal 79 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- b. Istirahat mingguan sehari untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu ;

- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
- d. Istirahat panjang, sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

8). Hak beribadah.

Pekerja/buruh sesuai dengan pasal 80 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, berhak untuk mendapatkan kesempatan melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Dalam hal ini, bagi pekerja yang beragama Islam berhak mendapatkan waktu dan kesempatan untuk menunaikan shalat saat jam kerja, dan dapat mengambil cuti untuk melaksanakan ibadah haji. Sedangkan untuk pekerja beragama selain Islam, juga dapat melaksanakan ibadah-ibadah sesuai ketentuan agama masing-masing.

9). Hak perlindungan kerja.

Dalam hal perlindungan kerja, setiap pekerja/buruh dalam pasal 86 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan perlindungan yang terdiri dari:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Moral dan kesusilaan.
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai – nilai agama.

10). Hak mendapatkan upah

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan yang disesuaikan dengan upah minimum provinsi atau upah minimum kota, atau upah minimum sektoral.
- b. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak istirahat sesuai pasal 79 ayat 2, pasal 80, dan pasal 82, berhak mendapatkan upah penuh.
- c. Setiap pekerja/buruh yang sedang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, maka berhak untuk mendapatkan upah dengan ketentuan pada pasal 93 ayat 2 Undang-Undang No 13

Tahun 2003:

- 1) 4 bulan pertama mendapatkan upah 100%
- 2) 4 bulan kedua mendapatkan upah 75%

- 3) 4 bulan ketiga mendapatkan upah 50%
- 4) Untuk bulan selanjutnya mendapatkan upah 25%, selama tidak dilakukan PHK.

Mengenai ketenagakerjaan khususnya tentang pengaturan pemberian upah di Indonesia, pemerintah melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengamanatkan pemerintah untuk menerbitkan sejumlah peraturan turunan. Adapun beberapa peraturan yang diamanatkan tersebut menyinggung soal perhitungan upah minimum menggunakan formula, upah minimum dan upah sektoral provinsi, kabupaten/kota. Menindaklanjuti perintah pemerintah tersebut, Menteri Ketenagakerjaan telah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.

Regulasi yang diundangkan itu mengatur upah minimum ditetapkan setiap tahun berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penetapan upah minimum itu dihitung menggunakan formula perhitungan upah minimum.

Mengenai penetapan upah minimum provinsi (UMP), Permenaker menegaskan Gubernur wajib menetapkannya. Setelah

menetapkan UMP, Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Berdasarkan ketentuan tersebut, upah minimum diartikan sebagai upah yang serendah-rendahnya wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang terdiri dari upah pokok dan termasuk tunjangan tetap.

11). Hak Kesejahteraan.

Setiap pekerja/buruh beserta keluarganya sesuai dengan yang tertera pada pasal 99 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja pada saat ini dapat berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

12). Hak bergabung dengan serikat pekerja.

Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh sesuai dengan yang tertera pada pasal 104 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

13). Hak mogok kerja.

Setiap pekerja/buruh berhak untuk melakukan mogok yang menjadi hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan yang tertera pada pasal 138 Undang-Undang no 13 tahun 2003. Namun, mogok kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

14). Hak uang pesangon.

Setiap pekerja /buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berhak mendapatkan pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Selain hak-hak pekerja, juga adanya kewajiban pekerja. Dalam KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/ tenaga kerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1630b dan 1603c, KUH Perdata yang pada intinya adalah sebagai berikut:

- a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
- b. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha.

Dalam melakukan pekerjaan buruh/ pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.

- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

2. Tinjauan Upah Menurut Mazhab Syafi'i

a. Pengertian dan Dasar Hukum

Ijarah secara etimologi berasal dari kata al-ajru yang berarti al-‘iwad yang dalam bahasa Indonesia berarti ganti atau upah.¹⁴ Pemilik yang menyewakan manfaat disebut *mu'ajjir* (orang yang menyewakan). Sedangkan pihak lain yang memberikan sewa disebut *musta'jir* (orang yang menyewa atau penyewa). Sesuatu yang diakadkan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan), sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut ajran atau *ujrah* (upah).¹⁵

Ensiklopedia Islam menyebutkan bahwa ijarah merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Dengan kata lain, ijarah adalah pemilikan manfaat dari sesuatu yang halal dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan ganti rugi.¹⁶ Konsep upah juga muncul dalam kontrak ijarah, yaitu pemilikan jasa dari seseorang *ajr* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *mustajir* (orang yang mengontrak tenaga). Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa al-ujrah (upah).¹⁷

Ulama Syafi'iyah berpendapat, al-ijarah adalah suatu akad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh syara' dan merupakan tujuan dari transaksi

¹⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 114

¹⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13, Terjemahan Kamaluddin A. Marzuki*, (Bandung: PT Al-Ma'arif, 1988), Cet.

¹⁶ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid terj. Cet II*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), hal. 61

¹⁷ Abdurrahman al-Jaziry, *al-Fiqh ala Madzhib al-'Arba'ah, j.3*, (Kairo: Dr al-Hads, 2004), hal. 24

tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut syara' disertai sejumlah imbalan yang diketahui.

Pengertian upah dalam istilah fiqh tidak jauh dari maknanya secara bahasa, dalam konteks akad dan jasa ini, upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanannya dalam memproduksi kekayaan.¹⁸ Dari beberapa definisi yang diulas diatas dapat kita simpulkan bahwa ijarah memiliki arti yang sama yaitu imbalan yang diberikan kepada orang lain atas diambilnya manfaat dari orang tersebut. Oleh karena itu dapat kita simpulkan bahwa ijarah memiliki arti yang sama yaitu imbalan yang diberikan kepada orang lain atas diambilnya manfaat dari orang tersebut.

Dengan demikian ijarah adalah akad yang melibatkan dua pihak, yaitu penyewa sebagai orang yang mengambil manfaat dengan perjanjian yang ditentukan oleh syara', sedangkan pihak yang menyewakan yaitu orang yang memberikan barang untuk diambil manfaatnya dengan pergantian atau tukaran yang telah ditentukan oleh syara. Dilingkup perusahaan, penyewa adalah pengusaha dan yang menyewakan adalah kaum buruh.

Dalam istilah Hukum Islam yang menyewakan disebut *mu'ajjir* sedang orang yang menyewakan disebut *musta'jir* dan uang sewa atas imbalan pemakaian manfaat barang disebut dengan "ajaraan / ujarah (atau yang biasa dikenal dengan upah). Terdapat perbedaan antara *mu'ajjir* dan *musta'jir*, keduanya sama-sama sebagai pihak yang meminjamkan, namun *mu'ajjir* lebih

¹⁸ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000), hal. 395

menekankan aspek barang untuk diambil manfaat, seperti si A yang menyewakan tenda untuk acara pernikahan. Sedangkan mustajir lebih berorientasi pada pemanfaatan tenaga fisik dan pikiran, seperti si A menyewakan diri untuk menjadi tukang kebun di rumah si B.

Adapun dasar hukum didalam Alqur'an, ijarah disinggung dibeberapa ayat. Namun makna ayat yang terkait dengan konsep ijarah masih bersifat abstrak. Seperti firman dalam Alqur'an, Definisi Upah tidak tercantum secara jelas. Namun pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat, seperti firman Allah swt.

Artinya: *"Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." (At Taubah : 105).¹⁹*

Tafsiran surat At-Taubah ayat 105 ini, menurut Quraish Shihab dijelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut:

"Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu".²⁰

Quraish Shihab menafsirkan surat At-Taubah Ayat 105 dengan tafsiran bahwa Allah memerintahkan bekerja dengan baik dan bermanfaat,

¹⁹ Departemen Agama, *Alqur'an dan Terjemahannya*, Qs, At-taubah ayat 105

²⁰ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Kesan dan Keresasian Al-Qur'an*. (vol 5), (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hal. 670.

karena sesungguhnya Allah akan melihat apa yang kita kerjakan lalu diberikan-Nya kepada kita apa yang kita kerjakan. Pemahaman yang bisa diambil dari ungkapan tersebut adalah Allah akan memberikan ganjaran atas apa yang dikerjakan manusia di bumi. Pemberian ganjaran ini tidak ada bedanya dengan sistem upah yang ada dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam berkehidupan sosial, manusia diwajibkan untuk bekerja kepada sesama, agar tercipta interaksi sosial. Melalui interaksi tersebut maka bisa didapatkan sikap saling memberi dan menerima. Sikap tersebut tidak ada bedanya dengan pemaknaan upah dalam lingkup ekonomi. Individu satu dengan yang lain bekerja sama untuk mencapai satu tujuan dan didalamnya terdapat simbiosis mutualisme (pemberi uang dan penerima uang, pekerja dan penyewa kerja). Pemberi uang adalah mereka para *musta'jir* dan penerima uang adalah mereka kaum *ajir*. Pada dasarnya sama dengan pengertian pengusaha dan buruh. Sehingga pembayaran atau pemberian uang oleh *musta'jir* kepada *ajir* sama halnya dengan pemberian pengusaha kepada buruh. Dengan kata lain definisi upah dalam Islam tidak jauh beda dengan definisi upah secara umum. Lebih jelasnya, upah dalam Islam diartikan sebagai hak pekerja yang diterima sebagai imbalan atau ganjaran dari seseorang penyewa tenaga kerja (pengusaha) kepada pemberi sewa atau pemilik tenaga kerja (pekerja) atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan sesuai dengan kadar pekerjaan yang dilakukan.

Dasar hukum yang kedua sebagaimana yang terdapat didalam Q.S.

An-Nahl (16): 97 yang artinya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.²¹

Siapa saja yang berbuat kebajikan di dunia, baik laki-laki maupun wanita, didorong oleh kekuatan iman dengan segala yang mesti diimani, maka Kami tentu akan memberikan kehidupan yang baik pada mereka di dunia, suatu kehidupan yang tidak kenal kesengsaraan, penuh rasa lega, kerelaan, kesabaran dalam menerima cobaan hidup dan dipenuhi oleh rasa syukur atas nikmat Allah. Dan di akhirat nanti, Kami akan memberikan balasan pada mereka berupa pahala baik yang berlipat ganda atas perbuatan mereka di dunia.

Dalam menafsirkan Q.S An-Nahl (16): 97 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, apaun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan

²¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, ... hal. 150

di akhirat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan”. Tafsir dari balasan dalam keterangan diatas adalah balasan di dunia dan di akhirat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akhirat.²²

b. Rukun dan Syarat Upah

Rukun-rukun dan syarat-syarat Ijarah adalah sebagai berikut:²³

1. *Mu'jir* dan *Musta'jir*

Mu'jir dan *Musta'jir* yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu, diisyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan tasharruf (mengendalikan harta) dan saling meridhai.

Bagi orang yang berakad *ijarah* juga diisyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.

2. *Shighat*

Shighat, ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa menyewa dan upah mengupah, ijab kabul sewa-menyewa misalnya:

²² Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. 6, ... hal. 717

²³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, ...hal. 117-118

“Aku sewakan mobil ini kepadamu setiap hari Rp. 250.000,00”, maka *musta’jir* menjawab “Aku terima sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap hari”. Ijab kabul upah mengupah misalnya seorang berkata, “Kuserahkan sawah ini kepadamu untuk dicangkuli selama lima hari dengan upah setiap hari Rp. 50.000,00”, kemudian *musta’jir* menjawab “Aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”.

3. Ujrah

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

4. Barang

Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, diisyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut: 1) hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menewanya dan upah mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya, 2) hendaklah benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa menyewa), 3) manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara’ bukan hal yang dilarang (haram), dan 4) benda yang disewakan diisyaratkan kekal

'ain (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

c. Sistem Upah (*Ujrah*) dalam Islam

Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan Upah kepada seseorang pekerja dengan menyesuaikan dengan biaya hidup dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidupnya bertambah pada batas minimum. Sebaliknya mereka akan mengurangnya apabila beban hidupnya berkurang, oleh karena itu upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat. Didalam Islam profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja itu.

Perkiraan upah yang ditentukan oleh para ahli tersebut berdasarkan kesesuaian dengan manfaat jasanya, dimana perkiraan jasanya tidak bersifat paten, melainkan dengan masa yang telah menjadi kesepakatan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk dilaksanakan, sehingga bila masanya telah berakhir ataupun pekerjaannya telah tuntas maka perkiraan upah yang baru bisa dimulai kembali adakalanya ditentukan oleh pihak yang

saling melakukan transaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli dalam menjelaskan upah yang sepadan (*ujrah al-misli*).

Penentuan perkiraan upah dalam Islam disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan diantara keduanya tentang upah yang ditentukan maka peraturan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*.²⁴ Hal ini dilakukan kalau memang diantara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

Menetapkan upah yang adil bagi seorang pekerja sesuai kehendak syari'ah, bukanlah pekerjaan yang mudah. Kompleksitas permasalahannya terletak pada ukuran apa yang akan dipergunakan, yang dapat membantu mentransformasikan konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja.

Kesulitan ini pernah dialami sahabat ketika menetapkan gaji Khalifah Abu Bakar, setelah dia meninggalkan pekerjaannya sebagai pedagang. Umar AlKhatab bersama sahabat lain menetapkan gaji Abu Bakar dengan standar yang mencukupi kehidupan seorang muslim golongan menengah. Penetapan

²⁴ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hal. 194

gaji seperti ini masih samar, dan Abu Bakar akhirnya mengusulkan, “seungguhnya saya adalah seorang pedagang maka ukurlah itu dengan dirham...” Usulan ini diterima dan sahabat menetapkan 12 dirham perhari.

Menentukan upah sepenuhnya pada mekanisme pasar tenaga kerja, tanpa ada kontrol sangat berbahaya. Benar Ibn Taimiyah menawarkan gagasan upah yang setara (*Al-Ajru al-Mitsl*) dengan memperlakukan tenaga kerja sama dengan barang dagangan yang tunduk pada hukum ekonomi tentang permintaan dan penawaran. Tetapi pada zaman itu peranan Lembaga Hisbah sangat kuat, sehingga saat terjadi kedzaliman antara *ajir* dan *musta'jir*, lembaga Hisbah turun tangan menetapkan upah setara.

Cara lain yang mungkin digunakan untuk menghitung upah pekerja dikemukakan Bani Sadr, sebagai berikut:

1. Menghitung pengeluaran seorang buruh bersama istri dan anak-anaknya, menghitung kebutuhan minimum mereka itu masih bekerja, dan setelah itu baru bergantung pada keahlian dan senioritasnya.
2. Cara yang kedua, mencoba mendasarkan ganti rugi dengan mempertimbangkan buruh dalam hubungan dengan fungsinya pada proses produksi, jadi tergantung pada bagaimana dia member sumbangan terhadap produksi itu sendiri.

Menghitung kebutuhan hidup minimum pekerja bersama keluarganya sebagai standar pengupahan, yang banyak direkomendasikan pemikir muslim,

lebih besar kemungkinan penerapannya dari pada pengupahan *ajrul almusamma* berdasarkan kerelaan kedua belah pihak ketika transaksi dilaksanakan, dan atau *ajrul al-mitsl* yang tunduk pada penetapan ahli dasar pasar tenaga kerja.²⁵

Selanjutnya menurut Taqiyuddin mengelompokkan upah mejadi dua yaitu:

1. *Ajr al Musamma*. Maksudnya adalah upah yang telah disebutkan pada awal akad dengan jelas.
2. *Ajr al mitsl*. Maksudnya adalah upah yang diberikan secara sepadan, disebabkan tidak ada kejelasan pada awal akad.

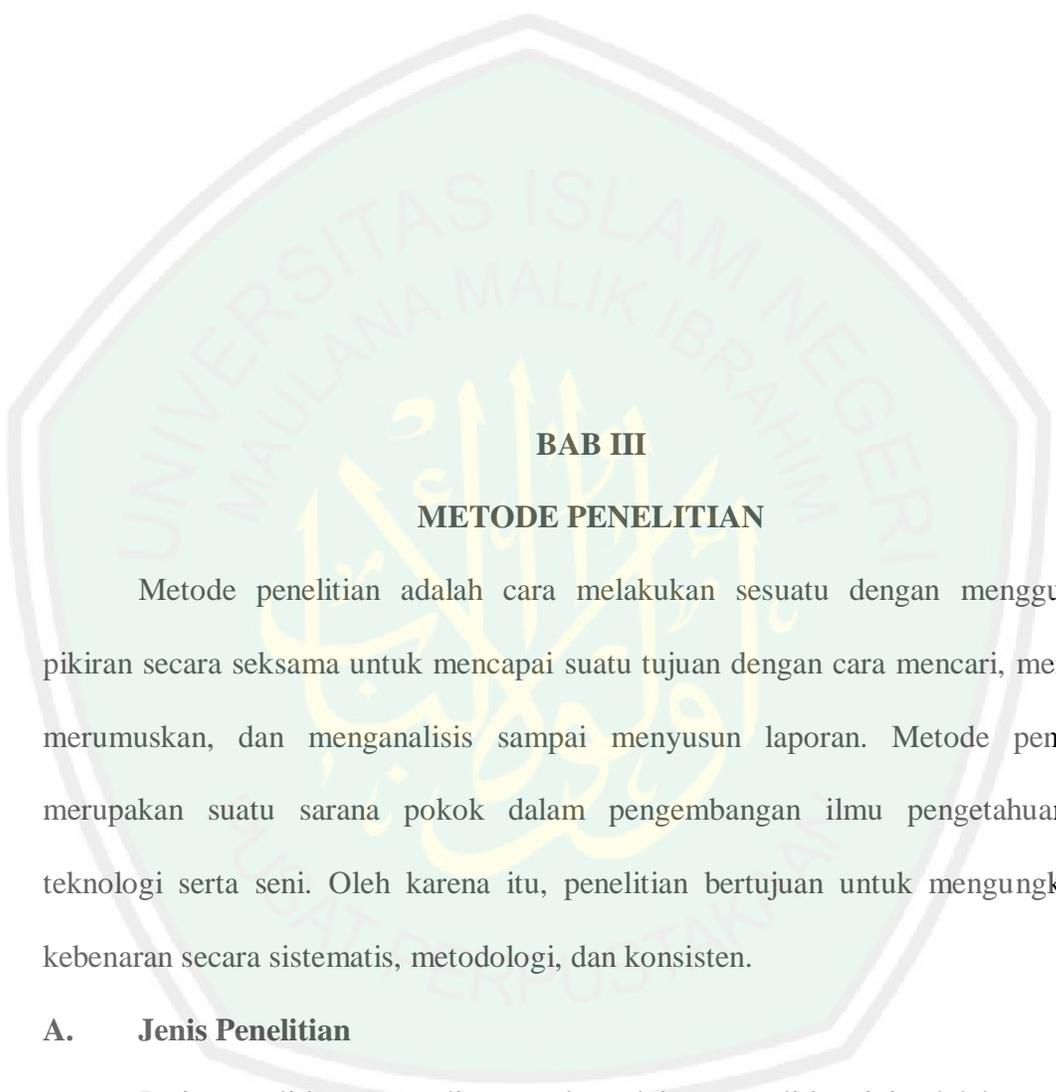
Artinya, upah (*ajr al-musamma*) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya keikhlasan atau kerelaan kedua belah pihak yang sedang melangsungkan akan terhadap upah tersebut. Dengan demikian pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan di awal akad tersebut, sebagaimana pihak *ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk memperoleh yang lebih kecil dari apa yang telah disebutkan pada awal akad, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'.

Sedangkan upah (*ajr al-mistl*) merupakan upah yang setara/sepadan dengan jenis pekerjaannya dan juga kerjanya, sesuai dengan nominal yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja

²⁵ Rustam Effendi, *Produksi Dalam Islam*, (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003), hal. 40

(pengusaha) dan penerima kerja (pekerja) pada saat transaksi pembelian jasa, maka untuk itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak tersebut yang sedang melakukan transaksi jasa, tetapi keduanya belum menentukan besaran upah maka mereka itu harus menentukan upah yang wajar sesuai jenis pekerjaannya dan juga kerjanya tersebut. Tujuan diberlakukannya tarif upah untuk kedua belah pihak tersebut adalah untuk menghindarkan adanya unsur eksploitasi, dan menjaga kepentingan kedua belah pihak pada transaksi-transaksi yang demikian, dan apabila terjadi perselisihan dari transaksi jual beli tersebut maka dapat diselesaikan secara adil.²⁶

²⁶ M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), 99-100



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan. Metode penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni. Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologi, dan konsisten.

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah segala informasi yang diperoleh dari eksperimen, observasi dan atau penelitian. Penelitian yuridis empiris bertujuan

untuk mengetahui sejauh mana bekerjanya hukum didalam masyarakat.²⁷ Selain itu. Penelitian yuridis empiris juga bertujuan untuk mendukung perkembangan ilmu hukum, tidak cukup hanya dilakukan dengan melakukan studi mengenai sistem norma saja. Hukum yang pada kenyataannya dibuat dan diterapkan oleh manusia yang hidup dalam masyarakat. Artinya, keberadaan hukum tidak bisa dilepaskan dari keadaan sosial masyarakat serta perilaku manusia yang terkait dengan lembaga hukum tersebut.²⁸ Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk mengetahui implementasi pemberian upah pada PT. Bina Guna perspektif undang-undang ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis dikarenakan, bahwa persoalan-persoalan yang terjadi dalam bidang hukum, adalah masalah-masalah sosial yang memerlukan pendekatan secara sosiologis untuk menganalisis masalah-masalah hukum.²⁹ Penelitian yuridis sosiologis atau disebut penelitian hukum yang sosiologis berdasarkan madzhab *sociological jurisprudence*. Penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundang), tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundangan, namun mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja didalam

²⁷ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2008), hal. 123

²⁸ Mukti Fajar ND. Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal. 44.

²⁹ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, ...hal. 130.

masyarakat.³⁰ Dalam penelitian yuridis sosiologis, peneliti akan mengkaji implementasi pemberian upah pada PT. Bina Guna Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya sebuah penelitian. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Bina Guna di Jalan Banda Aceh-Medan, Kab.Bireun, Provinsi Aceh.

D. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Data penelitian empiris biasanya dibedakan menjadi dua macam, yaitu data yang diperoleh secara langsung dan data yang diperoleh dari bahan pustaka.³¹ Data yang diperoleh dari pihak PT. Bina Guna (Pengusaha dan Pekerja) disebut dengan sumber data primer. Adapun data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka disebut dengan sumber data sekunder.

1). Sumber Data Primer

Adalah sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Menurut S. Nasution adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian sedangkan menurut Lofland bahwa sumber data primer dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, kata-kata dan tindakan

³⁰ Mukti Fajar ND. Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*,... hal. 47

³¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), hal. 51

merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai. Sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan pengusaha, bagian keuangan, dan pekerja di PT. Bina Guna Kab. Bireun, Prov. Aceh.

2). Sumber Data Sekunder

Adalah data yang didapatkan dari sumber bacaan ataupun tulisan-tulisan lainnya. Sumber data sekunder yang diperoleh oleh peneliti adalah berupa buku-buku, undang-undang, ataupun karangan yang berkaitan tentang upah. Peneliti menggunakan data sekunder untuk memperkuat dan melengkapi informasi penelitian ini.

Dikarenakan penelitian ini menggunakan penelitian hukum, maka menggunakan sumber hukum sebagai berikut:

- a) Undang-Undang Dasar 1945
- b) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003
- c) Permenaker No. 1 Tahun 1999
- d) Mazhab Syafi'i.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang jelas dan benar dalam penelitian ini, peneliti melakukan dengan teknik yang relevan pada data yang diperoleh. Secara umum, data yang diperoleh dari lapangan adalah sumber data primer, sedangkan sumber data sekunder adalah studi kepustakaan. Peneliti harus teliti dalam mengumpulkan data

yang akurat. Pengumpulan data adalah cara yang standar dan sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti. Maka dari itu, teknik pengumpulan data yang dilakukan sebagai berikut:

1). Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya dengan si penjawab. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara secara tidak terstruktur (free interview) dimana sistem wawancara ini tidak terikat oleh sistematika daftar pertanyaan tertentu, melainkan lazimnya hanya terarah oleh pedoman wawancara saja sehingga yang mewawancarai dapat secara bebas mengembangkan wawancara.³² Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara langsung ke beberapa narasumber sebagai berikut:

- a) H. Nazaruddin selaku pemilik/direktur perusahaan PT. Bina Guna.
- b) Muhammad selaku direktur kantor cabang PT. Bina Guna.
- c) Taufiq Abdullah selaku bagian keuangan PT. Bina Guna.
- d) Sayed Abu Bakar selaku karyawan PT. Bina Guna.

2). Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal tertentu atau barang-barang tertulis seperti buku, majalah, catatan, dan lain-lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini. Dokumentasi ini merupakan

³² Musta'in Mashud, *Teknik Wawancara*, Dalam Suryanto, Metode, hal. 78

data pelengkap dan data autentik mengenai kejadian atau kondisi yang telah lalu secara obyektif. Data yang diperoleh dari dokumentasi ini merupakan data sekunder sebagai pelengkap data primer.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pemeriksaan data (editing), klarifikasi, verifikasi, analisis. Adapun pemeriksaan data adalah menelaah kembali catatan dalam data yang diperoleh untuk mengetahui apakah catatan tersebut sudah cukup baik dan dapat dipersiapkan untuk proses berikutnya. Data yang diteliti disini bertumpu yang kelengkapan maupun kejelasan makna yang ada dalam data tersebut serta korelasinya dengan penelitian ini, sehingga dengan data-datanya tersebut peneliti memperoleh gambaran jawaban sekaligus dapat memecahkan masalah yang diteliti. Jadi, berkaitan dengan penelitian peneliti maka data yang diperoleh di lapangan akan dilakukan proses pemeriksaan data terlebih dahulu sebelum dilanjutkan proses berikutnya.

Selanjutnya klarifikasi yaitu mengklasifikasikan data-data yang telah diperoleh agar lebih mudah dalam menganalisis sesuai dengan data yang diperlukan. Tahap ini bertujuan untuk data yang diperoleh dengan permasalahan dipecahkan dan membatasi beberapa data yang seharusnya tidak dicantumkan dan tidak dipakai dalam penelitian ini.

Setelah itu, verifying atau pengecekan ulang yaitu langkah dan kegiatan yang dilakukan untuk menelaah data informasi kembali yang didapat dari lapangan agar diakui kebenarannya secara umum.

Setelah itu semua, langkah berikutnya analisis, yaitu proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan menganalisis sehingga akan memudahkan peneliti untuk melakukan analisis dan kesimpulan.



BAB IV

PEMBAHASAN

A. **PEMBERIAN UPAH PEKERJA PADA PT. BINA GUNA MENURUT PASAL 88 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MAZHAB SYAFI'I**

1. **GAMBARAN UMUM PT. BINA GUNA**

PT. Bina Guna merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang usaha dalam penjualan bahan-bahan bangunan, atau alat-alat bangunan, listrik, serta beberapa kebutuhan lainnya. Selain menjual bahan-bahan bangunan atau alat-bangunan, PT. Bina Guna juga menjadi distributor semen andalas yang ada di Provinsi Aceh.

PT. Bina Guna merupakan perusahaan yang sudah sangat terkenal di Aceh, hampir seluruh toko-toko bangunan yang lain di Aceh mengambil atau membeli

barang di perusahaan tersebut khususnya semen andalas. Awalnya PT. Bina Guna berdiri pada tahun 1998 yang awalnya hanya ada satu kantor pusat dengan karyawan hanya ada tiga orang, sampai sekarang perusahaan ini sudah memiliki beberapa cabang yang terletak di Provinsi Aceh, dan untuk sekarang perusahaan ini sudah memiliki dua cabang yaitu, yang pertama terletak di Kabupaten Bireun dan yang kedua terletak di Banda Aceh, dan awalnya hanya ada tiga orang karyawan sampai sekarang sudah ada 50 karyawan.

PT. Bina Guna mulai pertama berkembang yaitu antara tahun 2005-2006 yaitu pada saat pembangunan infrastruktur besar-besaran di Provinsi Aceh dimana pada tahun itu Aceh sedang melakukan pembangunan setelah adanya musibah yang menimpa Provinsi Aceh yang sangat besar pada tahun 2004 yaitu kejadian Tsunami. Sehingga pada saat renovasi bangunan di Aceh sehingga banyak yang melakukan pembelian di perusahaan tersebut, bahkan pemerintah pun mengajak untuk bekerja sama dengan perusahaan tersebut, sehingga dalam waktu yang bersamaan PT. Bina Guna mengalami kemajuan yang luar biasa sehingga bisa mendirikan cabang baru di daerah pusat di Provinsi Aceh. Dan pada saat itu banyak kontraktor yang bekerjasama dengan perusahaan itu dan pemilik perusahaan itu memiliki kesempatan untuk membuka cabang lagi di daerah yang lain yang ada di Provinsi Aceh.

Selanjutnya perusahaan ini yang awalnya hanya bergerak di bidang yang kecil sehingga menjadi perusahaan yang besar, dan pada awalnya perusahaan ini merupakan perusahaan biasa berbentuk toko sehingga menjadi PT, dan sudah sampai

sekarang sudah berbadan hukum dan sudah memiliki banyak karyawan sehingga dalam melakukan pembayaran upah karyawan harus mengikuti aturan pemerintah daerah setempat.

2. PEMBERIAN UPAH PEKERJA PADA PT. BINA GUNA

PT. Bina Guna memiliki lima puluh karyawan dengan dua orang direktornya, sehingga sangat penting untuk kita membahas bagaimana proses dalam mengatur karyawannya, salah satu yang menjadi point penting dalam pembahasan ini adalah mekanisme PT. Bina Guna dalam memberikan upah kepada karyawan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Bina Guna adalah:

*“Ya standart gaji yang kita berikan ya mengikuti peraturan gubernur dek, yang mawajibkan kepada pengusaha untuk memberikan gaji sesuai dengan UMP, nah masalahnya kita punya prosedur sendiri dek, jadi walaupun sudah ada ketetapan dalam urusan gaji, tpi kita juga menerapkan aturan sendiri, yang akhirnya gaji yang diberikan bisa melebihi aturan UMP, ada karyawan yang sudah setahun lebih itu biasanya sudah ada bonus gaji, dan gaji pokoknya pun sudah di atas ump, dan bagi karyawan yang baru bergabung dan belum sampai 3 bulan, ya kita gaji harian, ya sesuai dengan kesepakatan awal pas di wawancara. Dan biasanya gaji ya lumayan sih kalua dihitung bulanan ya sesuai dengan aturan PEMDA kok dek, Cuma bedanya mereka tidak mendapatkan bonus seperti karyawan yang lainnya”.*³³

Dari hasil wawancara tersebut kita dapat melihat bahwa PT. Bina Guna menerapkan prosedur gaji kepada karywan dengan mengikuti Peraturan Pemerintah setempat yaitu Gubernur Aceh. Adapaun standart gaji yang diberikan kepada karyawan adalah standar UMP (Upah Minimum Provinsi).

³³ H. Nazaruddin, wawancara (Bireun, 15 Januari 2019).

Selanjutnya mekanisme pemberian upah yang dilakukan oleh pihak perusahaan PT. Bina Guna dengan memberikan kepercayaan kepada bawahannya yang memiliki posisi keuangan, hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada bagian keuangan yaitu:

“Iya, semua karyawan saya yang memberi gajinya, makanya harus melalui transfer lewat bank, kalau dulu kan manual karena memang belum ada cabang, sekarang sudah ada cabang makanya pakai transfer. Dan itu juga memudahkan saya dalam hal laporan kepada pihak perusahaan, dan juga memudahkan karyawan untuk menerima gaji, dan tidak perlu untuk mengantri”.³⁴

Dari hasil wawancara ini kita dapat menyimpulkan bahwa pihak perusahaan atau direktur perusahaan memberikan kepercayaan penuh pada bagian keuangan untuk memberikan gaji kepada karyawan, yang kemudian setelah itu bagian keuangan memberikan hasil laporan kepada direktur perusahaan.

Kemudian implementasi pemberian upah yang dilakukan perusahaan PT. Bina Guna dengan memakai dua cara, pertama dengan memberikan gaji kepada karyawan sebulan sekali, kedua memberi gaji kepada karyawan sebelum sampai satu bulan dengan aturan tertentu. Pada dasarnya gaji karyawan diberikan satu bulan sekali, namun ada hal yang menarik pada perusahaan ini adalah dengan memberikan kebijakan kepada karyawan untuk mengambil gaji sebelum sampai satu bulan, yaitu dengan aturan tidak melebihi 40% dari keseluruhan gaji yang diterima perbulannya.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang diperoleh peneliti yaitu:

“Ya proses pemberian gaji yang dilakukan selama ini adalah jika sudah jatuh tanggalnya ya kita bagi kesemua karyawan, dan pemberian gaji ya sebulan sekali dek, tapi disini kan ada gaji yang diperbolehkan kepada karyawan untuk

³⁴ Taufiq Abdullah, *Wawancara* (Bireun, 16 Januari 2019).

*pengambilannya sebelum sampai satu bulan penuh tapi ada prosedurnya tidak boleh melebihi 40% dari total gaji karyawan selama sebulan bekerja, makanya kita agak sedikit capek dek, tapi ya mau bagaimana ini memang tugas saya dek, jadi seminggu sebelum penggajian saya sudah melakukan perhitungan untuk penggajian, ya sekalian menghitung ada beberapa karyawan yang mengambil gaji sebelum sampai satu bulan. Dan nanti setelah jatuh awal bulan ya tinggal kita kasih sisanya saja. Dan kita membayar gaji karyawan dengan cara mengirim ke rekening bank masing-masing. Dan jika mereka meminta jatahnya sebelum sebulan penuh ya tinggal menghadap ke saya, dan tetap kita kirim ke rekeningnya, supaya kita ada bukti jika suatu saat mereka complain”.*³⁵

Selanjutnya sistem pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan PT. Bina Guna adalah dengan cara mentransfer ke rekening para karyawan yang dilakukan oleh pihak keuangan. Hal ini bisa kita lihat dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

*“Dan nanti setelah jatuh awal bulan ya tinggal kita kasih sisanya saja. Dan kita membayar gaji karyawan dengan cara mengirim ke rekening bank masing-masing. Dan jika mereka meminta jatahnya sebelum sebulan penuh ya tinggal menghadap ke saya, dan tetap kita kirim ke rekeningnya, supaya kita ada bukti jika suatu saat mereka complain.”*³⁶

Hal lain yang menarik lainnya pada perusahaan PT. Bin Guna adalah dengan menyediakan bonus kepada karyawan, bonus ini adalah diluar tunjangan atau gaji pokok, melainkan bonus ini murni diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas dasar untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Dalam pemberian bonus tentu ada aturan yang dibuat oleh perusahaan, salah satunya adalah bonus hanya didapatkan oleh karyawan yang sudah bekerja lebih dari setahun pada perusahaan tersebut. Dan bonus diberikan oleh perusahaan yaitu pada saat penutupan buku atau dalam bahasa

³⁵ Taufiq Abdullah, wawancara (Bireun, 16 Januari 2019).

³⁶ Taufiq Abdullah, wawancara (Bireun, 16 Januari 2019).

lain adalah pada saat perhitungam keseluruhan, baik dari sisi pemasukan maupun sisi pengeluaran. Dari hasil tersebut perusahaan baru menjumlahkan berapa bonus yang akan diberikan. Hal ini sesuai dengan hasi wawancara yaitu:

*“Ada dek, diluar bonus tunjangan kita juga memberikan bonus ke karyawan disini dek, khususnya kepada karyawan yang sudah lama bekerja, biasanya bonus dalam bentuk persen pada akhir tahun setelah penutupan buku”.*³⁷

Kemudian perusahaan juga memberikan bonus lainnya adalah dalam bentuk sembako yang diberikan oleh perusahaan kepada keluarga karyawan, dan sembako ini kalau dihitung jumlahnya lumayan besar, dan hal ini sesuai dengan hasil wawancara yaitu:

*“kita juga kasih bonus dalam bentuk barang atau sembako. Ya menurut saya lumayanlah bonus yang di dapatkan oleh mereka. Dan itu tidak mengikat, tergantung bagaimana rajin dan disiplin mereka bekerja, jika mereka nilainya bagus ya kita kasih nya juga bagus,”*³⁸

Bonus lainnya yang diberikan oleh perusahaan yaitu para karyawan dapat menggunakan fasilitas perusahaan untuk pribadinya karyawan yaitu pada saat liburan atau hari pada hari tertentu. Hal ini adalah demi kebaikan dan motivasi kepada pekerja dalam melakukan pekerjaannya, akan tetapi bonus ini murni dari pribadi direktur perusahaan sehingga memberikan aturan yang mengikat kepada para karyawan yang menggunakan fasilitas tersebut dengan cara merawat dan menjaga fasilitas itu. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti yaitu:

“Ya selain bonus tunjangan kita ada menerapkan bonus disini dek, ya waktu penutupan buku, kita kasih persen juga kepada mereka yang sudah lama bekerja, dan selain itu kalau hari raya kita kasih bonus selain uang meugang, dan uang THR, kita

³⁷ H. Nazaruddin, wawancara (Bireun, 15 Januari 2019).

³⁸ H. Nazaruddin, wawancara (Bireun, 15 Januari 2019).

*juga kasih bonus dalam bentuk barang atau sembako. Ya menurut saya lumayanlah bonus yang di dapatkan oleh mereka. Dan itu tidak mengikat, tergantung bagaimana rajin dan disiplin mereka bekerja, jika mereka nilainya bagus ya kita kasih nya juga bagus, dan ada bonus pribadi dari kita sebagai pemilik perusahaan. Contohnya mereka juga boleh menggunakan fasilitas perusahaan selama hari raya misalnya. Ada mobil, dan lainnya yang bisa di pakek, setelah itu di kembalikan lagi pas sudah saat masuk kerja, intinya kita kasih kepercayaan dan mereka harus tanggung jawab”.*³⁹

Sebagaimana pada umumnya perusahaan tentu perusahaan PT. Bina Guna memiliki masalah dalam internalnya, adapun pada perusahaan PT. Bina Guna terdapat dua permasalahan, diantaranya adalah permasalahan pertama dari pihak karyawan dan kedua dari pihak perusahaan.

1). Permasalahan dari karyawan.

Bentuk permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Bina Guna alah mereka pada karyawan tidak suka dimarahin oleh atasannya dengan cara keras, dan dimarahin didepan pelanggan, kadang mereka juga capek dan dimarahin sedang bekerja, sehingga mereka sering malas, dan tidak rajin dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara kepada salah satu karyawan perusahaan yaitu:

*“dan ada juga persoalan perusahaan dengan pekerja, khususnya untuk saya pribadi biasanya yang jadi masalah adalah ketika teguran yang diberikan kepada saya terlalu kasar dan kondisi saya dalam keadaan capek, sehingga kadang-kadang saya menjadi kesel.”*⁴⁰

Bentuk permasalahan lain yang terjadi pada perusahaan PT. Bina Guna adalah yang terjadi pada bagian keuangan, yaitu para karyawan yang

³⁹ H. Nazaruddin, wawancara (Bireun, 15 Januari 2019).

⁴⁰ Sayed Abu Bakar, wawancara (16 Januari 2019).

mengkomplain permasalahan kepadanya, dan terutama permasalahan yang terjadi pada pihak keuangan adalah karena tugasnya yang memberikan gaji kepada karyawan, terutama persoalan gaji yang mereka ambil sebelum sampai satu bulan, sehingga pihak keuangan harus mentotalkan kembali pada saat karyawan mau gaji yaitu pada saat satu bulan sekali, dan semua tugas yang berhubungan dengan keuangan hanya di lakukan oleh satu orang yang bertugas di bagian keuangan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan pada pihak keuangan yaitu:

“dan pemberian gaji ya sebulan sekali dek, tapi di sini kan ada gaji yang diperbolehkan kepada karyawan untuk pengambil nya sebelum sampai satu bulan penuh, makanya kita agak sedikit capek dek, tapi ya mau bagaimana ini memang tugas saya dek, jadi seminggu sebelum penggajian saya sudah melakukan perhitungan untuk penggajian, ya sekalian menghitung ada beberapa karyawan yang mengambil gaji sebelum sampai satu bulan. Dan nanti setelah jatuh awal bulan ya tinggal kita kasih sisanya saja.”⁴¹

2. Permasalahan dari pihak perusahaan.

Adapun permasalahan yang terjadi pada perusahaan adalah para karyawan meminta gaji yang utuh pada saat pengambilan gaji sebulan penuh, sementara para karyawan sudah mengambil jatahnya sebelum satu bulan penuh, dan ada yang meminta pinjaman yang diluar kebutuhan mendasar, serta ada juga yang melakukan negosiasi tentang kenaikan gaji yang menurut karyawan sudah saatnya untuk naik gaji. Hal ini sesuai dengan data yang di peroleh dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada bagian direktur perusahaan yaitu:

⁴¹ Taufiq Abdullah, *wawancara* (Bireun, 16 Januari 2019).

*“Masalah ada dek, namun bukan masalah besar. Seperti karyawan minta naik gaji, dan ada juga karyawan yang meminta gaji full perbulan walaupun dia sudah mengambil sebagian nya sebelum jatuh tempo. Menurut mereka gaji yang sudah diambil itu dipotong pada saat penutupan buku, namun kami tidak bisa memberlakukan hal tersebut.”*⁴²

Solusi yang diberikan oleh pihak perusahaan adalah dengan cara memberikan pengertian kepada para karyawan yang bersangkutan, serta perusahaan memberikan pengertian kepada karyawannya dengan cara mengajak berbicara terkait permasalahan yang sedang terjadi didalam perusahaan. Dan cara ini menurut peneliti merupakan suatu hal yang sangat efektif, mengingat para karyawan perlu didengarkan dan diajak untuk berdiskusi terkait permasalahan yang sedang terjadi. Hal ini menurut subjektif peneliti adalah selama menjadi manusia selayaknya kita menggunakan pendekatan secara manusiawi yaitu dengan cara berdiskusi untuk menyelesaikan masalah yang terjadi. Hal ini sesuai dengan data yang didapatkan oleh peneliti melalui hasil wawancara yang dilakukan pada perusahaan PT. Bina Guna, yaitu:

*“Ya kita panggil dek, kita kasih pengertian, kalau ada yang kerjanya tidak bagus ya kita tegur, dan kita ingatkan, orang kalau diajak ngomong baik-baik pasti dia mengerti, apalagi yang sudah berkeluarga, kita ingatkan anak istrinya biasanya tersentuh. Pokoknya selama masalahnya masih bisa kita toleransi ya kita toleransi, tapi jika sudah tidak bisa di mklumi ya terpaksa kita keluarkan. Daripada menghambat jalan nya usaha kita, dan mengganggu yang lain. Kan kita juga cari makan disini dek.”*⁴³

⁴² Muhammad, wawancara (Banda Aceh, 18 Januari 2019).

⁴³ H. Nazaruddin, wawancara (Bireun, 15 Januari 2019).

B. PEMBERIAN UPAH PEKERJA PADA PT. BINA GUNA MENURUT PASAL 88 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Sebelum membahas mengenai pemberian upah pekerja, lebih baiknya kita mengetahui pengertian upah, didalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah diapaparkan dengan jelas tentang pengertian upah.

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Dari pengertian diatas, dapat diketahui bahwa didalam upah adanya hubungan pengusaha dengan pekerja. Pemberian upah ini diawali dengan adanya pemberian kewajiban-kewajiban oleh PT. Bina Guna kepada pekerja sehingga pekerja pada PT. Bina Guna memperoleh hak-haknya tersebut. Namun pemberian upah yang sudah dipaparkan diatas sesuai dengan pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara rinci mengenai pemberian upah kepada pekerja/buruh, maka pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengamanatkan pemerintah untuk menerbitkan sejumlah peraturan

turunan. Beberapa peraturan teknis yang diamanatkan itu menyinggung soal perhitungan upah minimum menggunakan formula, upah minimum dan upah sektoral provinsi, kabupaten/kota. Menindaklanjuti Peraturan Pemerintah (PP) tersebut, maka Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.

Didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum, didalam peraturan tersebut sudah menjelaskan mengenai pelaksanaan upah minimum pada pasal 17 bahwa upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Dan upah pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih harus diatas upah minimum.

Regulasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 15 Tahun 2018 tentang upah minimum ditetapkan setiap tahun berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Formula perhitungan itu adalah upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) terdiri atas sejumlah komponen meliputi beberapa jenis kebutuhan hidup.

Mengenai penetapan upah minimum provinsi (UMP), Permenaker menegaskan Gubernur wajib menetapkannya. Perhitungan UMP itu menggunakan

formula perhitungan upah minimum, dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Provinsi. Pada praktiknya Menteri Ketenagakerjaan akan menerbitkan surat edaran yang berisi besaran inflasi nasional dan produk domestik bruto (PDB).

UMP ditetapkan dan diumumkan oleh Gubernur, setelah menetapkan UMP Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). UMK dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum, dan besarnya harus lebih tinggi dari UMP.

Dalam prakteknya, PT. Bina Guna dalam pelaksanaan pemberian upah kepada pekerja memberikan upah kepada pekerjanya sebulan sekali. Namun apabila ada karyawan yang membutuhkan upah tersebut sebelum jatuh tempo penggajian. Maka pihak perusahaan PT. Bina Guna akan memberikannya tetapi dengan aturan yang sudah berlaku di perusahaan tersebut. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan pihak perusahaan PT. Bina Guna sebagai berikut:

“Ya pada dasarnya upah atau gaji yang kita berikan per bulan sekali, akan tetapi jika ada karyawan yang membutuhkan gaji atau upahnya sebelum sampai satu bulan kerja maka kita akan kasih sesuai dengan kebutuhan tapi tidak melebihi dari 40% gaji karyawan tersebut selama sebulan. Ya kita membolehkan seperti itu supaya karyawan biar berasa senang dan biar lebih focus dalam bekerja. Dan terutama mereka juga punya kebutuhan yang tiba-tiba, kan kasian kalau harus menunggu sampai gajian. Kan tujuan mereka bekerja untuk memudahkan kehidupan mereka, dan selama masih bisa bantu ya kita bantu dek.”⁴⁴

Menyikapi hal di atas, adanya sedikit permasalahan dikarenakan peraturan yang diberlakukan perusahaan PT. Bina Guna yang membatasi pekerjanya dalam pengambilan gaji sebelum jatuh tempo harus tidak melebihi 40%, dan ini berbeda

⁴⁴ H. Nazaruddin, wawancara (Bireun, 15 Januari 2019).

dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum pada pasal 18 bahwa berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, upah minimum dapat dibayar secara harian atau mingguan dengan ketentuan perhitungan upah minimum didasarkan pada upah bulanan.

Dan mengenai upah minimum pada PT. Bina Guna memberikan upah kepada pekerjanya diatas upah minimum. Dikarenakan PT. Bina Guna berada di Provinsi Aceh, Kabupaten Bireun maka PT. Bina Guna memberlakukan pemberian upah pekerjanya sesuai dengan ketetapan yang telah diatur oleh Pemerintah Daerah (Gubernur) tentang Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota sebesar Rp. 2.935.985. Dan PT. Bina Guna memberlakukan peraturan tersebut bagi pekerja/buruh dengan masa kurang 1 tahun. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan pihak perusahaan PT. Bina Guna sebagai berikut:

“Ya acuannya selama ini berpatokan kepada undang-undang ketenagakerjaan, dan peraturan menteri, kemudian menyesuaikan dengan peraturan Gubernur, baik yang bersifat ump atau umk, maupun yang diatur dalam Qanun Syariah Islam. Dari patokan itulah kita memperlakukan karyawan disini, seperti contoh, bahwa peraturan Gubernur melarang memberikan gaji kepada karyawan dibawah UMP/UMK, dan UMP/UMK di Aceh 2.900.000. berarti gaji yang harus diberikan ya harus segitu.”⁴⁵

Selanjutnya mengenai perjanjian kerja, didalam perjanjian kerja adanya perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membatasi perjanjian kerja waktu tertentu hanya kepada jenis pekerjaan sebagai berikut:

⁴⁵ H. Nazaruddin, wawancara (Bireun, 15 Januari 2019).

- 1) Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara
- 2) Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3) Bersifat musiman, Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. Perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan waktu tertentu.
- 4) Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Berkaitan kriteria-kriteria diatas, PT. Bina Guna tidak menerapkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dikarenakan pada perusahaan tersebut tidak adanya pekerjaan yang sekali jalan, dan diperkirakan selesai dalam waktu tidak terlalu lama, musiman maupun berhubungan dengan produk baru. Jadi, upah yang diberlakukan kepada para pekerja PT. Bina Guna sudah sesuai dengan peraturan Gubernur mengenai UMP/UMK yang bahwa upah minimum hanya berlaku kepada pekerja yang kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Selanjutnya mengenai perjanjian kerja, perjanjian kerja ada 2 yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara khusus tidak dijelaskan mengenai perjanjian tersebut, namun terdapat dalam KEPMEN No. 100 Tahun 2004:

“Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Dari pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa didalam perjanjian kerja waktu tertentu adanya hubungan pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja ini diawali dengan adanya pemberian kerja atau tugas dari PT. Bina Guna kepada pekerjanya. Namun perjanjian kerja waktu tertentu yang dipaparkan diatas tidak sesuai dengan pasal 59 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena merupakan pekerjaan pokok atau pekerjaan yang tetap namun bukan pekerjaan yang bersifat tambahan. Selain itu juga tidak sesuai dengan pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membatasi perjanjian kerja waktu tertentu hanya kepada jenis pekerjaan sebagai berikut: pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara, diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, bersifat musiman, dan berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Sedangkan pada PT. Bina Guna ada beberapa jenis pekerjaan, seperti halnya bagian direktur, keuangan, pekerja dibidang penjualan (marketing), sopir. Dari semua jenis pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan pokok bukan pekerjaan tambahan atau musiman.

Dalam praktek pemberi upah pekerja tersebut diatas, ada yang dibawah umk dan ada yang sudah sesuai. Jika kita berkacamata pada jenis pekerjaan tersebut diatas

tidak termasuk kedalam jenis perjanjian kerja waktu tertentu dan pemberian upah kepada mereka harus semuanya sesuai dengan umk atau lebih yang sudah bekerja lebih dari setahun. Namun, pemberian upah dibawah umk itu terjadi pada jenis pekerjaan sopir&kernet, semuanya berjumlah 4 orang. Mereka dibayarkan perhari, jika diakumulasikan perbulan tidak mencapai umk. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan pekerja sebagai berikut:

“ada dek, disini pekerja seperti sopir dibawah umk karena mereka dibayarkan nya perhari, setau saya sekitar 65.000 gitu dek lebih kurang kadang lebih sedikit jika banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Tapi kalau dihitung-hitung sih gak sesuai dengan umk”.⁴⁶

Menyikapi hal diatas, seharusnya pihak perusahaan PT. Bina Guna menerapkan pemberian upah kepada pekerjanya khususnya yang berkaitan dengan sopir atau jenis pekerjaan lainnya yang digaji perhari dan masih dibawah umk, seharusnya pihak perusahaan menerapkan upah pekerja tersebut sesuai dengan peraturan yang sudah berlaku meskipun digaji perhari, karena didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan sudah dijelaskan mekanisme pelaksanaan pemberian upah pekerja. Sedangkan selain pekerja sopir tadi yang berjumlah 4 (empat) orang, para pekerja berjumlah sekitar 46 pekerja, dan pemberian upah sudah sesuai dengan umk atau lebih bagi yang bekerja lebih dari setahun. Dan mereka dalam perjanjian kerja merupakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Untuk meminimalisir kejadian-kejadian yang seperti pada kasus diatas, seharusnya Pengawasan Ketenagakerjaan harus bertindak biar tidak adanya kejadian

⁴⁶ Sayed Abu Bakar, wawancara (16 Januari 2019).

yang seperti itu. Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh pemerintah.

Tujuan dari Pengawasan Ketenagakerjaan untuk menjamin terlaksananya Undang-Undang Ketenagakerjaan dan mengurangi jumlah pelanggaran.⁴⁷

C. PEMBERIAN UPAH PEKERJA PADA PT. BINA GUNA MENURUT MAZHAB SYAFI'I

Ulama sepakat dengan Ijma'nya mengenai upah, dan tidak ada satupun yang tidak sepakat dengan Ijma' ini dan tak ada satu orang pun yang membantah pendapat para Ulama ini mengenai upah. Upah menurut Ijma' ulama adalah suatu hal yang menjadi Syariat karena manusia membutuhkannya. Mereka Membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, sebagian mereka membutuhkan sebagian yang lain, mereka butuh binatang atau angkutan untuk kendaraan, mereka membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan dalam kebutuhan hidup dan lain sebagainya. Begitu juga halnya dengan Ulama Syafi'iyah berpendapat, al-ijarah adalah suatu akad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh syara' dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut syara' disertai sejumlah imbalan yang diketahui. Dan konsep tentang keabsahan upah mengupah sangatlah berkaitan dengan aqid (orang yang berakad), ma'qud 'alaihi (barang yang menjadi obyek akad), ujah (upah), zat akad (nafs al-akad), yaitu:

1. kerelaan kedua belah pihak yang berakad.

⁴⁷ Khoirul Hidayah, *Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang*, (Kota Malang: Journal de Jure, 2015), hal. 103

2. manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul masalah kedepannya.
3. objek akad itu sesuatu yang halal.
4. objek akad bukan suatu kewajiban bagi penyewa/pemberi upah.
5. upah harus jelas, tertentu dan bernilai harta. Maka Ulama sepakat bahwa Khamar dan babi tidak boleh menjadi upah, karena kedua benda itu tidak bernilai harta dalam Islam.⁴⁸

Mengacu pada point pertama yaitu kerelaan kedua belah pihak, perusahaan PT. Bina Guna pun sudah menerapkan peraturan ini dengan cara melakukan akad pada saat awal wawancara antara karyawan dengan pihak perusahaan. Pada saat wawancara diawal karyawan dijelaskan tentang kesepakatan yang harus dijalankan selama dia bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara pada direktur perusahaan yaitu:

“ya sesuai dengan kesepakatan awal pas di wawancara”.⁴⁹

Islam memiliki sudut pandang yang berbeda dengan pandangan Undang-Undang Ketengakerjaan, pandangan Hukum Islam jauh lebih komprehensif dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Seperti yang terdapat dalam Al-Quran yaitu yang artinya:

“Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada

⁴⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah, Juz III*, (Beirut : Daar al-Tsaqafah, t.th), hal. 139

⁴⁹ Muhammad, *wawancara* (Banda Aceh, 18 Januari 2019).

Allah Yang Maha Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kerjakan” (at-Taubah :105).

Menurut Quraish Shihab dalam tafsir Al-Misbah menjelaskan ayat diatas sebagai berikut:

*“Bekerjalah Kamu, karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”.*⁵⁰

Dari tafsir itu kita bisa menafsirkan adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain dari pada ganjaran adalah imbalan atau upah atau compensantion.

Selanjutnya sebutan upah atau ganjaran dijelaskan kembali dalam Al-Quran surat An-Nahl Ayat 97, yang artinya:

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih bai kapa yang telah mereka kerjakan.”

Dari ayat tersebut memberikan tafsir kepada kita bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah/balasan dari Allah. An-Nahl menegaskan kepada kita bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka melakukan pekerjaan yang sama. Pembahasan yang menarik dalam ayat ini adalah balasan Allah langsung didunia dalam bentuk kehidupan yang baik, rezeki yang halal, dan balasan diakhirat dalam bentuk pahala.

⁵⁰ Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, ...hal. 134

Begitupun halnya yang terjadi pada perusahaan PT. Bina Guna, bahwa para karyawan yang bekerja di perusahaan itu diberikan gaji sesuai dengan jabatan dan jangka waktu karyawan bekerja pada perusahaan itu. Kemudian perusahaan PT. Bina Guna tidak mendiskriminasi gaji pada karyawan, karena dibayar sesuai dengan kesepakatan diawal sebelum bekerja. Pernyataan ini sesuai dengan data yang diperoleh oleh peneliti dalam proses wawancara yang dilakukan pada karyawan perusahaan yaitu:

“Ya selama saya bekerja disini gaji yang di berikan tergantung pada posisi pekerjaan kita bang, kan setiap orang berbeda posisi bang, jadi gaji yang diberikan ya tergantung pada posisi nya bang, dan tergantung berapa lama kita bekerja disini juga bang.”⁵¹

Selanjutnya sesuai dengan bunyi ayat Al-Qur’an yaitu surah at-Taubah ayat 105. PT. Bina Guna pun sudah menerapkan anjuran dari ayat tersebut, yaitu karyawan yang melakukan pekerjaannya dibayar atau digaji sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yaitu:

“Ya ada lah dek, kita jangan lupa sebelum jadi seperti ini kita dulu juga pernah berada seperti mereka, jadi walaupun undang-undang ketenaga kerjaan sudah mengatur semua ketentuan-ketentuan yang harus dijalankan, tapi saya sudah menganjurkan kepada bawahan untuk tetap toleransi dengan kesalahan yang masih bisa di toleransi, dan jika mereka melakukan kesalahan ya di tegur secara baik-baik, lagian mereka juga manusia sama seperti kita, dan sudah seperti keluarga. Dan toleransi ya saya berikan adalah jika karyawan membutuhkan gaji dalam waktu tertentu untuk kebutuhannya, entah istrinya sakit, atau anaknya perlu uang sekolah, ya saya memperbolehkan mereka untuk mengambilnya sesuai dengan kebutuhan nya, ya nanti kita catat total pada awal bulan pas saat penggajian. Ya mau bagaimana pun kita harus membuat karyawan kita senang, karena mereka bekerja untuk kita tanpa mereka kita tidak bisa apa-apa dek. Dan pesan saya dek, jika nanti adek punya rejeki lebih dan dapat membuka lapangan kerja untuk orang lain hargai lah karyawan adek,

⁵¹ Sayed Abu Bakar, wawancara (16 Januari 2019).

karena menolong orang yang mebantu kita sama dengan dengan kita beribadah kepada allah, dan rejeki kita akan lancar.”⁵²

Kemudian Rasulullah Saw dalam haditsnya yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasul bersabda:

“mereka para budak dan pelayanmu adalah saudara mu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barangsiapa mempunyai saudara dibawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya sendiri dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya sendiri, dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).

Dari hadits ini kita dapat mendefinisikan bahwa Upah yang sifatnya materi mestilah terkait dengan keterjaminannya dan ketercukupannya baik sandang maupun pangannya. Dan itu kita bisa melihat dari redaksi hadits yang berbunyi: “harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya sendiri dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya sendiri”, ini bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah.

Upah dalam Islam memiliki sudut pandang dari dua segi yaitu, moneter dan non-moneter. Jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama jangka waktu tertentu atau waktu yang telah ditetapkan, misalnya sebulan, seminggu atau sehari, hal ini mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah pekerja sesungguhnya memiliki banyak faktor, seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang dan seterusnya, dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhannya yang diterima dari mereka bekerja.

⁵² H. Nazaruddin, *wawancara* (Bireun, 15 Januari 2019).

Dalam kehidupan sehari-hari banyak kita dapatkan perbedaan tingkat upah. Hal ini mengacu pada adanya kelompok yang tidak bersaing dikalangan para pekerja. Kita bisa melihat perbedaan-perbedaan itu pada tingkat perbedaan antara pekerja intelektual dan pekerja kasar, antara pekerja terampil dengan pekerja tidak terampil. Akibatnya adalah tingkat keseimbangan upah bagi masing-masing kelompok yang tidak bersaing akan ditentukan oleh rencana permintaan dari masing-masing kelompok.

Adakalanya perbedaan upah itu sangat nampak sekali dalam kehidupan sehari-hari, ada yang upahnya hanya cukup untuk hidupnya, ada yang mencukupi suatu kehidupan yang menyenangkan dan ada pula yang mencukupi kehidupannya yang mewah, misalnya, bayaran pemain bola yang terkenal di dunia dengan pemain bola yang tidak terkenal, tentunya akan mendapatkan perbedaan tingkatan upah yang sangat beda diantara mereka.

Islam sendiri pun menyadari ada perbedaan dalam hal upah mengupah. Islam memandang perbedaan tingkat upah bisa ditimbulkan karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang, beberapa jenis pekerjaan lebih menyenangkan daripada pekerjaan lainnya. Dalam Hukum Islam sangat mengakui adanya perbedaan upah diantara tingkatan pekerjaan, hal ini disebabkan adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil materil. Sebagaimana firman Allah yang terdapat dalam surat An-Nisa' ayat 32 yang artinya:

“dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-

laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita pun ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karuniaNya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu. (An-Nisa' : 32).

Dalam ayat ini kita bisa melihat bagaimana Al-Qur'an memiliki pendekatan dalam hal penentuan upah. Pendekatan al-Quran dalam hal upah berdasarkan pertimbangan kemampuan bakat ini, salah satu sumbangan terpenting bagi kemajuan peradaban manusia. Dalam Al-Quran dan Hadits menjelaskan mengenai syarat-syarat mengenai upah mengupah adalah para majikan harus memberi upah para pekerja atas jasa yang telah diberikan, sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya. Begitu juga halnya dalam transaksi setiap kerja, upah harus diberikan dalam perjanjian yang jelas dengan bukti dan ciri yang dapat dipertanggungjawabkan nanti. Sebagaimana Hadits Nabi yang diriwayatkan oleh al-Baihaqi yang artinya:

Dari Ibrahim dari al-Aswad, dari Abu Hurairah ra. Bahwasanya Rasulullah Saw bersabda: apabila salah seorang diantara kamu memperkerjakan seorang pekerja, maka hendaklah dia diberitahukan upahnya (HR. Al-Baihaqi).⁵³

Dalam pembahasan masalah UMP, menurut Hukum Islam bahwa UMP sendiri jika dilihat dari aspek ekonomi harus dibuat menurut perjanjian awal atas dasar keadilan dan tanggung jawab, baik dari pihak perusahaan maupun pihak karyawan (pekerja). Seorang pekerja bertanggung jawab penuh kepada majikannya ataupun kepada Tuhan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang sudah disepakati atau ditentukan oleh kedua belak pihak sesuai dengan kemampuannya. Karena dengan

⁵³ Al-Baihaqi, *Sunan al-Baihaqi al-Kubra*, Juz. VI, hal. 120

begitu upah yang didapatkan menjadi halal, sesuai dengan prinsip ekonomi Islam yaitu prinsip thoyyibah atau al-halal.⁵⁴

PT. Bina Guna dalam hal ini menggabungkan antara dua ketentuan hukum terkait persoalan pemberian upah pada karyawan, pertama mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu memberikan gaji karyawan sesuai dengan edaran Gubernur yang melarang perusahaan memberikan gaji karyawan dibawah UMP. Kedua mengacu pada Hukum Islam yaitu ditinjau dari aspek ekonomi harus dibuat perjanjian awal atas dasar keadilan dan tanggung jawab baik dari pihak karyawan atau pihak perusahaan, dalam hal ini PT. Bina Guna memberikan gaji karyawan atas pertimbangan pada jabatan dan jangka waktu yang dijalankan oleh karyawan. Perusahaan PT. Bina Guna dalam hal pemberian upah lebih menekankan kepada sistem kekeluargaan dengan cara memberikan toleransi kepada karyawan baik dari sisi bonus upah maupun fasilitas yang ada di perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yaitu:

*“Ya selain bonus tunjangan kita ada menerapkan bonus disini dek, ya waktu penutupan buku, kita kasih persen juga kepada mereka yang sudah lama bekerja, dan selain itu kalau hari raya kita kasih bonus selain uang meugang, dan uang THR, kita juga kasih bonus dalam bentuk barang atau sembako. Ya menurut saya lumayanlah bonus yang di dapatkan oleh mereka. Dan itu tidak mengikat, tergantung bagaimana rajin dan disiplin mereka bekerja, jika mereka nilainya bagus ya kita kasih nya juga bagus, dan ada bonus pribadi dari kita sebagai pemilik perusahaan. Contohnya mereka juga boleh menggunakan fasilitas perusahaan selama hari raya misalnya. Ada mobil, dan lainnya yang bisa di pakek, setelah itu di kembalikan lagi pas sudah saat masuk kerja, intinya kita kasih kepercayaan dan mereka harus tanggung jawab”.*⁵⁵

⁵⁴ Ahmad Falih, *Pengaruh Besarnya Upah Buruh Tani terhadap Perilaku Kerja dan Konsumsi....* hal. 45

⁵⁵ H. Nazaruddin, wawancara (Bireun, 15 Januari 2019).

Selanjutnya Hukum Islam juga menjelaskan dalam penerapan upah itu senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan pelaksanaannya tidak merugikan pihak-pihak yang bersangkutan dengan kata lain antara satu pihak dengan pihak yang lainnya. Kemudian upah juga harus ditetapkan dengan cara yang layak tanpa ada tekanan yang tidak pantas terhadap pihak lainnya. Kedua belah pihak yang melakukan kontrak perjanjian (upah) dalam pembahasan ini harus menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan kejujuran terhadap semua orang dalam bertransaksi dengan tujuan agar tidak merugikan orang lain.

Menurut Afzalurrahman, pekerja harus mendapatkan gaji tidak melebihi dan mengurangi dari apa yang dikerjakannya. Menurut Afzalurrahman upah harus dipertimbangkan pada:

1. Upah minimum haruslah mencukupi kebutuhan dasar pekerja.
2. Kebutuhan jumlah anggota keluarga
3. Pemberian upah harus berdasarkan prinsip-prinsip yang wajar.

Menurut Taqiyuddin an Nabhani menjelaskan tentang pemberian upah dengan mengajukan penyelesaian upah dengan konsep Ijarah. Ijarah adalah memanfaatkan jasa atau kontrak, apabila ijarah berhubungan dengan para pekerja maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Selanjutnya Taqiyuddin an-Nabhani menjelaskan bahwa untuk mengontrak seseorang pekerja, atau mempekerjakan seseorang harus ditentukan jenis pekerjaannya, waktu, upah dan tenaganya.

Kemudian Taqiyuddin an Nabhani tidak mendasarkan pembayaran upah pada kebutuhan hidup, akan tetapi Taqiyuddin mendasarkan pembayaran upah pada jasa atau manfaat yang diberikan pekerja dengan perkiraan ahli terhadap jasa tersebut ditengah masyarakat, jika upah telah disebutkan pada saat akad maka upah yang berlaku adalah upah yang disebutkan, sedangkan jika upah yang belum disebutkan, atau terjadi perselisihan didalamnya, maka upah yang diberikan atau upah yang diberlakukan adalah upah yang sepadan.

Selanjutnya menurut Taqiyuddin mengelompokkan upah mejadi dua yaitu:

- 1) *Ajr al Musamma*. Maksudnya adalah upah yang telah disebutkan pada awal akad dengan jelas.
- 2) *Ajr al mitsl*. Maksudnya adalah upah yang diberikan secara sepadan, disebabkan tidak ada kejelasan pada awal akad.

Dalam pengaplikasiannya sehari-hari pemberian upah *Ajr al-Musamma* adalah ketika disebutkan harus diringi dengan kerelaan kedua belah pihak, dalam posisi atau kondisi demikian pihak pekerja, atau pengusaha tidak boleh dipaksakan untuk memberikan upah lebih besar dari apa yang telah disebutkan didalam akad, begitupun demikian para pekerja atau karyawan tidak boleh dipaksakan untuk menerima upah yang lebih kecil dari pada yang telah disebutkan dalam akad.

Begitu juga dengan pemberian upah secara *Ajr al-Mitsl* atau upah yang sepadan dengan kerja maupun pekerjaannya sekaligus jika akad ijarahnya

menyebutkan jasanya. Upah sepadan adalah upah yang sepadan dengan pekerjaannya saja jika akad ijarahnya menyebutkan jasa pekerjaannya.

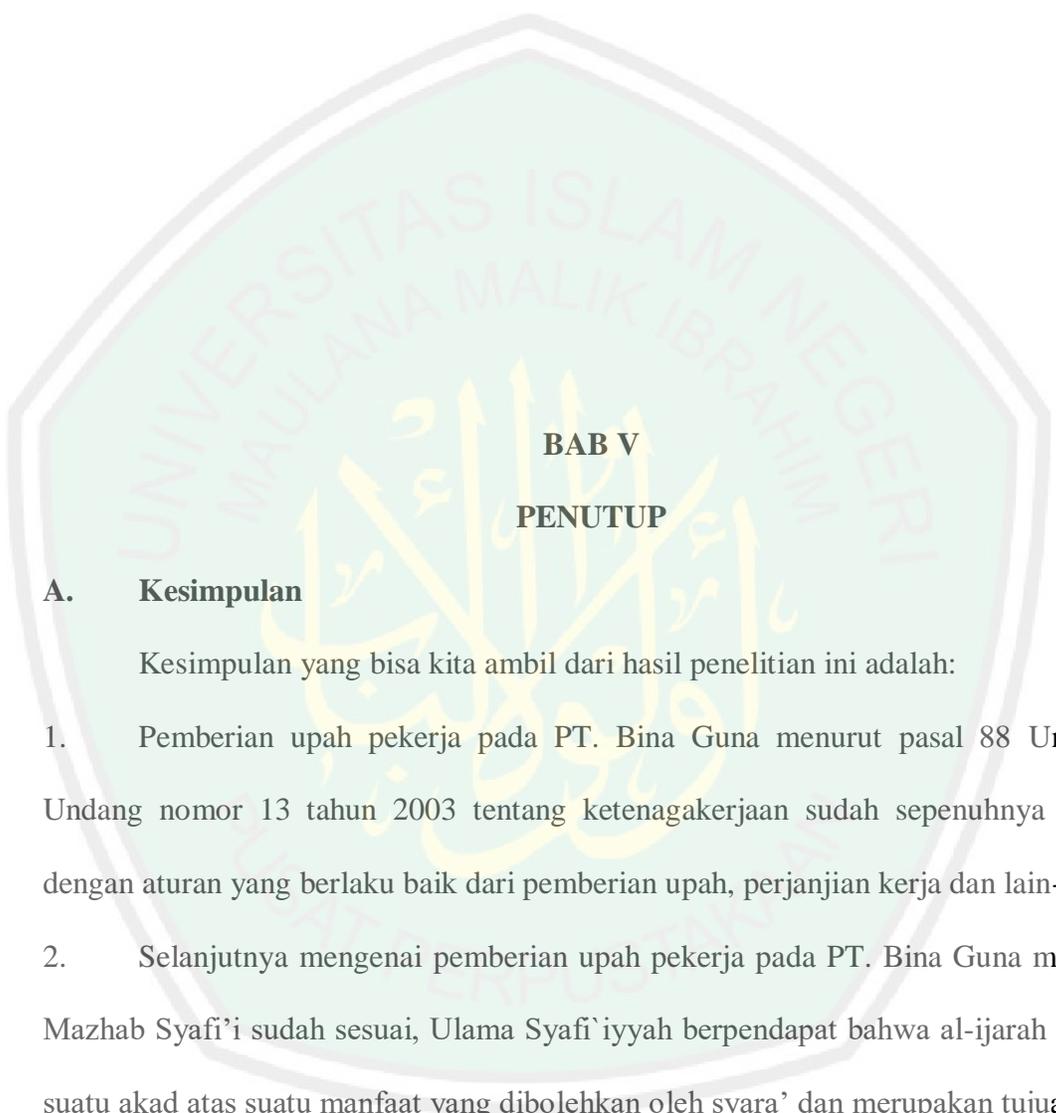
Perusahaan PT. Bina Guna memberikan gaji kepada karyawan dalam hal ini mengaju kepada sistem *Ajr al-Musamma* yaitu gaji karyawan diberikan berdasarkan kesepakatan diawal ketika proses wawancara.

Tabel 2. Perbandingan Upah (Hukum Islam dengan Undang-undang Ketenagakerjaan)

No	Aspek	Undang-Undang Ketenagakerjaan	Hukum Islam
1	Upah berkaitan dengan Moral	Tidak	Ya
2	Upah berhubungan dengan dunia dan akhirat	Tidak	Ya
3	Upah berlandaskan pada Prinsip Keadilan	Ya	Ya
4	Pemberian upah berdasarkan Kebutuhan hidup Layak (KHL)	Ya	Ya
5	Upah di tentukan beradasarka Jumlah Nominalnya	Ya	Tidak/ berdasarkan kesepakatan

			dan keridhaan pada awal perjanjian.
--	--	--	---





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa kita ambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Pemberian upah pekerja pada PT. Bina Guna menurut pasal 88 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sudah sepenuhnya sesuai dengan aturan yang berlaku baik dari pemberian upah, perjanjian kerja dan lain-lain.
2. Selanjutnya mengenai pemberian upah pekerja pada PT. Bina Guna menurut Mazhab Syafi'i sudah sesuai, Ulama Syafi'iyah berpendapat bahwa al-ijarah adalah suatu akad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh syara' dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut syara' disertai sejumlah imbalan yang diketahui. Sehingga tidak adanya permasalahan pemberian upah pada PT. Bina Guna.

B. Saran

Peneliti menyarankan untuk kedepannya agar PT. Bina Guna agar selalu memperhatikan hak-hak pekerja dan jangan mempersulit urusan mereka yang meminta haknya ketika para pekerja membutuhkannya suatu waktu meskipun belum jatuh tempo penggajian selama kebutuhan mereka. Dan apabila ada pekerja yang meminta lebih dari 40% dan sudah bekerja pada hari ke 20 dan seterusnya, alangkah bagusnya pihak PT. Bina Guna memberikan upah pekerja sesuai gaji harian berdasarkan perhitungan gaji bulanan pekerja bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Afzalurrahman. *Muhammad Sebagai Pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhumy, 2000.
- Agama, Departemen. *Alqur'an dan Terjemahannya*.
- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Agus, Dede. *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*. Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2012.
- Agus, Dede. *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011.
- Al-Baihaqi, *Sunan al-Baihaqi al-Kubra*, Juz. VI.
- Al-Jaziry, Abdurrahman. *al-Fiqh ala Madzhib al-'Arba'ah*, j.3. Kairo: Dr al-Hads, 2004.
- Anshori, Abdul Ghofur. *Hukum Perbankan Syariah UU NO. 21 Tahun 2008*.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial*. Banten: Pemerintah Provinsi Banten, 2015.
- Effendi, Rustam. *Produksi Dalam Islam*. Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003.
- Falih, Ahmad. *Pengaruh Besarnya Upah Buruh Tani terhadap Perilaku Kerja dan Konsumsi*, Jakarta: Pasca Sarjana Ekonomi Islam UIN Syarif Hidayatullah, 2007.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Mataram: Grafindo Persada, 2003.
- Jehani, Liberatus. *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Tangerang: Visi Media, 2006.

- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: CV Mandar Maju, 2008.
- ND, Mukti Fajar dan Ahmad, Yulianto. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Rusyd, Ibnu. *Bidayatul Mujtahid terj. Cet II*. Jakarta: Pustaka Amani, 2002.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah 13, Terjemahan Kamaluddin A. Marzuki*. Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1998.
- Salam, Moch. Faisal. *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Salim, M. Arskal. *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*. Jakarta: Logos, 1999.
- Shihab, Quraish. *Tafsir Al-Misbah Kesan dan Kekeragaman Al-Qur'an. (vol 5)*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1986.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Dalam Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1987.
- Supramono, Gatot. *Hukum Orang Asing di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Widjajakusuma, Muhammad Karebet. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani, 2002.

B. HASIL PENELITIAN DAN JURNAL

Khoirul Hidayah, *Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang*, Kota Malang: Journal de Jure, 2015.

Riskiansyah, M. *Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Toko Classic Dalam Perspektif Islam*. Palembang, 2017.

Setiawan, Heri. *Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam*. Yogyakarta, 2014.

Mukromah, Nurul. *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pembayaran Upah Diawal Akad (Studi di Desa Adi Jaya Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah)*.

C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018

Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003.

Undang-Undang Dasar 1945.

LAMPIRAN

- | No | Pertanyaan |
|-----|---|
| 1 | Bisa di jelaskan berapa lama perusahaan anda sudah berjalan? |
| 2 | Tolong anda ceritakan gambaran umum tentang perusahaan ini? |
| 3 | Tolong anda jelaskan berapa banyak karyawan yang bekerja pada perusahaan ini? |
| 4. | Tolong anda jelaskan ada berapa bagian pekerjaan yang ada di perusahaan ini? |
| 5. | Bisa dijelaskan apakah perusahaan ini sudah berbadan hukum? |
| 6 | Bisa di jelaskan bagaimana acuan anda membuat aturan bekerja sehingga anda bisa menetapkan gaji kepada kariyawan? |
| 7. | Bisa anda jelaskan apakah ada kelonggaran atau toleransi kepada karyawan pada perusahan ini? |
| 8. | Bisa anda jelaskan apa saja hak-hak dan kewajiban karyawan dan perusahan yang harus dijalankan pada perusahaan ini? |
| 9 | Tolong anda jelaskan bagaimana mekanisme pemberian upah atau gaji kariyawan perusahan ini? |
| 10 | Bagaimana ukuran/standart gaji yang diberikan pada karyawan dalam perusahaan ini? |
| 11. | Apakah selama ini ada permasalahan yang terjadi dalam perusahan ini persoalan dalam pembayaran gaji? |
| 12. | Bagaimana solusi yang anda berikan jika terdapat masalah dalam perusahaan ini? |
| 13 | Apakah anda menerapkan bonus dalam perusahaan ini di luar gaji tunjangan? |

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nuruz Zahri
 NIM : 12220026
 TTL : Kel. Yaman Barat, 10 Januari 1994
 Email : zahrinuruz@gmail.com
 Alamat : Desa. Baroh Barat Yaman, Kec. Mutiara, Kab. Pidie, Prov. Aceh
 Ayah : Alm. H. M. Yusuf
 Ibu : Hj. Fadliah

Pendidikan:

No	Jenjang Pendidikan	Nama Sekolah	Tahun
1	TK	TK Daud Beureu'eh	1999-2001
2	MIN	MIN Beureunuen	2001-2006
3	MTsS	MTsS Alfurqan Bambi	2006-2009
4	MAS	MAS Ruhul Islam Anak Bangsa	2009-2012
5	Perguruan Tinggi	UIN Maliki Malang	2012