

**PENGUPAHAN PEKERJA *FREELANCE* DI PERUSAHAAN CATERING
SUSAN MALANG MENURUT PP RI NO. 78 TAHUN 2015 TENTANG
PENGUPAHAN DAN FATWA DSN-MUI NO.112/DSN-MUI/IX/2017
TENTANG AKAD IJARAH**

SKRIPSI

Oleh:

Dewi Mashithoh

NIM 15220118



HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2019

**PENGUPAHAN PEKERJA *FREELANCE* DI PERUSAHAAN CATERING
SUSAN MALANG MENURUT PP RI NO. 78 TAHUN 2015 TENTANG
PENGUPAHAN DAN FATWA DSN-MUI NO.112/DSN-MUI/IX/2017
TENTANG AKAD IJARAH**

SKRIPSI

Oleh:

Dewi Mashithoh

NIM 15220118



HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah

Dengan Kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan dengan judul:

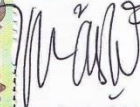
**PENGUPAHAN PEKERJA *FREELANCE* DI PERUSAHAAN CATERING
SUSAN MALANG MENURUT PP RI NO. 78 TAHUN 2015 DAN
FATWA NO.112/DSN-MUI/IX/2017**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain. Jika dikemudian 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, 11 Desember 2019

Penulis,




Dewi Mashithoh
NIM 15220118

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Dewi Mashithoh NIM:
15220118 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PENGUPAHAN PEKERJA *FREELANCE* DI PERUSAHAAN CATERING
SUSAN MALANG MENURUT PP RI NO. 78 TAHUN 2015 TENTANG
PENGUPAHAN DAN FATWA DSN-MUI NO.112/DSN-MUI/IX/2017
TENTANG AKAD IJARAH**

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

Malang, 11 Desember 2019

Mengetahui

Ketua jurusan

Hukum Bisnis Syariah



Dr. Fakhruddin, M.H.I.

NIP. 197408192000031002

Dosen Pembimbing



Dwi Fidayanti, S.HI, M.H.

NIP. 19910313 2019032036



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 157/BAN-PT/Ak-XVI/S/VI/2013 (Al Ahwal Al Syakhshiyah)
Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor : 021/BAN-PT/Ak-XIV/S/VI/2011 (Hukum Bisnis Syariah)
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimila (0341) 559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

BUKTI KONSULTASI

Nama : Dewi Mashithoh
NIM : 15220118
Fakultas/ Jurusan : Syariah/ Hukum Bisnis Syariah
Dosen Pembimbing : Dwi Fidhayanti S.HI., M.H.
Judul Skripsi : Pengupahan Pekerja *Freelance* Di Perusahaan Catering
Susan Malang Menurut Pp Ri No. 78 Tahun 2015 tentang
Pengupahan Dan Fatwa DSN-MUI No.112/DSN-
MUI/Ix/2017 tentang Akad Ijarah

No	Hari dan Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Rabu, 3 Juli 2019	Bimbingan Proposal	
2	Rabu, 24 Juli 2019	Revisi Proposal	
3	Rabu, 31 Juli 2019	ACC Seminar Proposal	
4	Rabu, 25 September 2019	Konsultasi BAB I dan II	
5	Kamis, 10 Oktober 2019	Revisi BAB I dan III	
6	Rabu, 31 Oktober 2019	Konsultasi BAB I sampai IV	
7	Selasa, 4 November 2019	Revisi BAB IV dan V	
8	Rabu, 5 November 2019	Revisi BAB I sampai V	
9	Rabu, 20 November 2019	Revisi Keseluruhan Skripsi	
10	Selasa, 26 November 2019	ACC BAB I, II, III, IV dan V	

Malang, 11 Desember 2019
a.n Dekan
Ketua Program Studi
Hukum Bisnis Syariah

Dr. Fakhruddin, M.H.I.
NIP. 197408192000031002

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji skripsi saudari Dewi Mashithoh, NIM 15220118, Jurusan Hukum
Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang dengan judul:

**PENGUPAHAN PEKERJA *FREELANCE* DI PERUSAHAAN CATERING
SUSAN MALANG MENURUT PP RI NO. 78 TAHUN 2015 TENTANG
PENGUPAHAN DAN FATWA DSN-MUI NO.112/DSN-MUI/IX/2017
TENTANG AKAD IJARAH**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai

Dewan Penguji

1 Iffaty Nasyi'ah, M.H.
NIP. 19760608 2009012007



Ketua

2 Dwi Fidhayanti, S.HI., M.H.
NIP. 19910313 2019032036



Sekretaris

3 Dr. Fakhruddin, M.H.I.
NIP. 19740819 2000031002



Penguji Utama

Malang, 27 Desember 2019
Dekan,

Dr. Saifullah S.H, M.Hum
NIP. 19651205 2000 031001

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara/i Dewi Mashithoh, NIM 15220118, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

**Pengupahan Pekerja Freelance di Perusahaan Catering Susan Malang
Menurut PP RI No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Fatwa
No.112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah**



Telah dinyatakan lulus dengan nilai: B+

Malang, 27 Desember 2021

Scan Untuk Verifikasi



Dekan,



Dr. Sudirman, M.A.
NIP. 197708222005011003

MOTTO

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالنَّصَارَى وَالصَّابِئِينَ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَعَمِلَ

صَالِحًا فَلَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

Sesungguhnya orang-orang mukmin, orang-orang yahudi, orang-orang nasrani, dan orang-orang Shabiin, siapa saja diantara mereka yang benar-benar beriman kepada Allah, hari kemudian dan beramal sholeh, mereka akan menerima dari Tuhan mereka, tidak ada kekhawatiran kepada mereka, dan tidak (pula) mereka bersedih hati.

(QS. Al-Baqarah: 62)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Tanpa pertolongan-Nya tentunya kami tidak akan sanggup untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga terlimpah curahkan kepada baginda tercinta kita yaitu Nabi Muhammad SAW yang kita nanti-nantikan syafa'atnya di akhirat nanti.

Adapun penyusunan skripsi yang berjudul **Pengupahan Pekerja *Freelance* di Perusahaan Catering Susan Malang Menurut PP RI No. 78 Tahun 2015 dan Fatwa DSN-MUI No. 112 tahun 2017** ini dengan maksud untuk memenuhi tugas akhir dan memenuhi syarat kelulusan pada program studi Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan kesulitan yang dihadapi. Akan tetapi, berkat kesabaran, kerja keras dan kesungguhan hati serta dorongan dan bantuan dari berbagai pihak secara langsung dan tidak langsung sehingga penulis mempunyai semangat tinggi untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada semua pihak terkhusus 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. Dwi Fidhayanti S.HI. M.H, selaku dosen pembimbing, yang tiada lelah memberikan masukan, kritik, saran dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi.
5. Dr Nasrullah MT,HI selaku dosen wali, yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.

6. Segenap Dosen Fakultas Syariah Univeritas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak berbagi serta memberikan ilmu kepada penulis.
7. Kedua orang tua, bapak Ikhwan dan ibu Istriannah yang selalu mencurahkan segala kemampuannya tanpa henti dan memberikan semangat serta do'a yang tanpa keduanya mungkin penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman hidup saya Faisal Dwi Nugraha yang telah banyak membantu dan mendukung baik moril maupun materiil, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Sahabat-sahabat saya yang telah bersama-sama mencari ilmu serta saling memotivasi untuk menyelesaikan tugas akhir
10. Segenap semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Kepada semua pihak, penulis tidak dapat memberikan apa-apa, hanya ucapan terimakasih dan doa. Semoga jasa dan kebaikan semua pihak tersebut dicatat sebagai pahala oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga apa yang diperoleh selama perkuliahan bisa bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.

Malang, 11 November 2019

Dewi Mashithoh
NIM 15220118

PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam karya ilmiah ini, terdapat beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari bahasa arab, namun ditulis dalam bahasa latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut:¹

A. Konsonan

ا	= tidak dilambangkan	ض	= dl
ب	= b	ط	= th
ت	= t	ظ	= dh
ث	= ts	ع	= ‘ (koma menghadap ke atas)
ج	= j	غ	= gh
ح	= h	ف	= f
خ	= kh	ق	= q
د	= d	ك	= k
ذ	= dz	ل	= l
ر	= r	م	= m
ز	= z	ن	= n
س	= s	و	= w
ش	= sy	ه	= h
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 kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘) untuk menggantikan lambang “ع”

B. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

¹ Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Fakultas Syariah. Tim Dosen Fakultas Syariah UIN Maliki Malang, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Malang: Fakultas Syariah UIN Maliki, 2015), h. 73-76.

Vokal (a) panjang = \hat{A} misalnya قال menjadi Qâla

Vokal (i) panjang = \hat{I} misalnya قيل menjadi Qîla

Vokal (u) panjang = \hat{U} misalnya دون menjadi Dûna

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya' nisbat akhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = \hat{A} misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = \hat{I} misalnya خير menjadi khayrun

C. Ta' marbutah

Ta' marbûthah ditransliterasikan dengan “ṭ” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta' marbutah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risalaṭ li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

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. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan

2. *Billâh 'azza wa jalla.*

E. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi.

“...Abrurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantau Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun....”

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
BUKTI KONSULTASI	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
PENGESAHAN SKRIPSI	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT.....	xix
ABSTRAK ARAB	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Operasional	8

F. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Penelitian Terdahulu.....	11
B. Kajian Pustaka	15
1. Pengupahan	15
a. Definisi	15
b. Dasar Hukum	17
c. Mekanisme Pengupahan	17
d. Perlinungan Penguohan	19
2. Pengupahan dalam Hukum Islam	24
3. Hukum Ketenagakerjaan	26
a. Unsur Hubungan kerja	27
b. Perjanjian Kerja	32
4. PP RI No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan	42
5. Fatwa DSN-MUI NO.112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
A. Jenis Penelitian	53
B. Pendekatan Penelitian.....	54
C. Lokasi Penelitian	55
D. Jenis dan Sumber Data.....	55
E. Teknik Pengumpulan Data	56

F. Teknik Pengelolaan Data.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Gambaran Umum Catering Susan	60
B. Pengupahan Pekerja <i>Freelance</i> di Perusahaan Catering Susan	
Menurut PP RI No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan	64
C. Pengupahan Pekerja <i>Freelance</i> di Perusahaan Susan Catering	
menurut Fatwa DSN-MUI no 112 tahun 2017	74
BAB V PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan.....	14
Tabel 2. Dasar Hukum	17

DAFTAR LAMPIRAN

Foto Wawancara	83
Daftar Pertanyaan	85
Surat Keterangan Balasan Penelitian	86
Surat Penelitian	87
Daftar Hidup.....	88

ABSTRAK

Dewi Mashithoh. 15220118. 2019. *Pengupahan Pekerja Freelance di Perusahaan Catering Susan Malang Menurut PP RI No.78 Tahun 2015 dan Fatwa No.112/DSN-MUI/IX/2017*. SKRIPSI. Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Pembimbing : Dwi Fidhayanti, S.HI, M.H.

Kata kunci : Pengupahan, Pekerja *Freelance*

Dalam melangsungkan kehidupan setiap manusia perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya. Masalah ketenagakerjaan memiliki masalah yang beragam dan sangat kompleks, banyak hal yang perlu diperhatikan, mencakup tentang syarat kerja, penetapan upah, perlindungan tenaga kerja, perjanjian kerja, dan lain sebagainya. Ketika bekerja, pastilah kita mengharapkan hasil dari suatu pekerjaan yang telah kita lakukan, salah satunya adalah mendapatkan upah. Upah merupakan pemberian imbalan atau balas jasa dari perusahaan kepada pekerja atas apa yang telah dikerjakan.

Penelitian ini membahas mengenai mekanisme pengupahan pekerja *freelance* di Perusahaan *Catering Susan* serta bagaimana pengupahan yang sesuai dengan PP RI No.78 Tahun 2015 dan Fatwa No.112/DSN-MUI/IX/2017. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris yaitu metode perbandingan hukum, serta menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu mengacu pada norma hukum dalam peraturan perundang-undangan. Dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Untuk Teknik pengolahan data menggunakan metode pemeriksaan data (*editing*), klasifikasi data (*classifying*), verifikasi data (*verifying*), analisis data (*analyzing*), kesimpulan (*concluding*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perusahaan *Catering Susan Malang* melakukan perjanjian/kesepakatan kerja dengan pekerja *freelance* secara lisan tidak ada perjanjian tertulis. Penentuan jumlah upah yang diberikan kepada pekerja tetap dan pekerja harian lepas memiliki standar yang berbeda, pengupahan pekerja tetap berdasarkan pada UMR kota Malang, sedangkan pekerja *freelance* berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan *Catering Susan* sendiri. Pelaksanaan pemberian upah sudah sesuai dengan peraturan, karena langsung memberikan upah kepada pekerjanya setelah pekerjaan selesai dilakukan. Pelaksanaan kesepakatan juga sudah sesuai karena kedua belah pihak telah mengerti apa saja hal-hal yang disepakati. Adapun pelaku pelaksana akad menurut Fatwa No.112/DSN-MUI/IX/2017 dalam praktiknya sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

ABSTRACT

Dewi Mashithoh. 15220118. 2019. *Pengupahan Pekerja Freelance di Perusahaan Catering Susan Malang Menurut PP RI No.78 Tahun 2015 dan Fatwa No.112/DSN-MUI/IX/2017*. SKRIPSI. Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Advisor : Dwi Fidhayanti, S.HI, M.H.

Keywords: Wages, Freelance Workers

In carrying out life every human being needs to work to meet the needs of his life. Labor issues have diverse and very complex problems, many things that need to be considered, including the terms of work, setting wages, labor protection, employment agreements, and so forth. When working, we certainly expect the results of a job that we have done, one of which is getting a reward. Wages are the provision of compensation or compensation from the company to workers for what they have done.

This study discusses the wage mechanism of freelance workers at Susan's Catering Company and how wages are in accordance with Government Regulation No.78 of 2015 and Fatwa No.112/DSN-MUI/IX/2017. This research is an empirical juridical research that is the method of comparative law, and uses a qualitative approach, which refers to the legal norms in legislation. In collecting data researchers used interview and documentation methods. For data processing techniques using data checking (editing), data classification (classifyin), data verification (verifying), data analysis (analyshing), conclusions (concluding).

The results showed that Susan's Catering Company entered into an agreement / work agreement with freelance workers verbally there was no written agreement. Determination of the amount of wages given to permanent and freelance workers has different standards, wages of permanent workers are based on the Regional Minimum Wage (UMR) of Malang City, while freelance workers are based on standards set by Susan's own catering company. The delivery of salaries has been in line with the regulation, as the payment is given directly to the workers when the job was finished. The implementation of the agreement has also been in accordance with the fact both parties have understood what those agreed upon issues are. He said does in 2017 opinion were made in practice No.112/DSN-MUI/IX/2017 in practice already in accordance with the law.

مستخلص البحث

ديوي مشيطة. 15220118. 2019. الأجر للعمال الحر في شركة سوزان مالانج للتموين وفقاً للائحة الحكومية رقم 78 لعام 2015 وفتوى رقم 2017/IX/DSN-MUI/112 . البحث الجامعي. قسم الشريعة للقانون التجاري بكلية الشريعة ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرفة : ديوي فيضائتي الماجستير

الكلمات الأساسية: الأجر ، العمال الحر

في القيام بالحياة ، يحتاج كل إنسان إلى العمل لتلبية احتياجات حياته. قضايا العمل لها مشاكل متنوعة ومعقدة للغاية ، العديد من الأشياء التي يجب أخذها في الاعتبار ، بما في ذلك شروط العمل ، وتحديد الأجور ، وحماية العمال ، واتفاقات التوظيف ، وما أشبه ذلك. عند العمل ، نتوقع بالتأكيد نتائج وظيفة قمنا بها ، واحدة منها تحصل على مكافأة. الأجر هي مدفوعات من الشركات للموظفين مقابل ما قاموا به.

تناقش هذا البحث آلية الأجر للعاملين الحر في شركة سوزان للتموين وكيف تتوافق الأجور مع اللائحة الحكومية رقم 78 لعام 2015 وفتوى رقم 2017/IX/DSN-MUI/112 . هذا البحث هو بحث قانوني تجريبي يمثل طريقة القانون المقارن ، ويستخدم المنهج الكيفي يشير إلى القواعد القانونية في التشريع. في جمع البيانات تستخدم الباحثة طرق المقابلة والتوثيق. بالنسبة لتقنيات معالجة البيانات باستخدام فحص البيانات (التحرير) ، تصنيف البيانات (تصنيف) ، التحقق من البيانات (التحقق) ، تحليل البيانات (تحليل) ، الاستنتاجات (خاتمة).

نتائج البحث يحتو إلى أن شركة المطاعم سوزان مالانج اتفاق / صفقة مع العمال المستقلين شفهيًا وليس هناك إتفاق مكتوب. ولتحديد مقدار الأجور الممنوحة للعمال الدائمين والعاملين لحسابهم الخاص معايير مختلفة، وتستند أجور العمال الدائمين إلى الحد الأدنى للأجور الإقليمية لمدينة مالانج ، في حين يستند العمال المستقلون إلى المعايير التي وضعتها شركة تقديم الطعام "سوزان" نفسها. وقد تم تسليم الرواتب وفقاً للنظام، حيث يتم دفع الأجور مباشرة إلى العمال عند انتهاء العمل. كما أن تنفيذ الاتفاق يتفق مع حقيقة أن كلا الطرفين قد فهما ما هي تلك المسائل المتفق عليها. وقال إن العاملين في عام 2017 أبدوا رأيهم في الممارسة العملية رقم 112-DSN/2017/IX/MUI بالفعل وفقاً للقانون.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam melangsungkan kehidupan setiap manusia perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya. Banyak hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah pekerjaan diantaranya mencakup tentang syarat kerja, penetapan upah, waktu kerja, perlindungan tenaga kerja, dan lain sebagainya. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan memiliki masalah yang beragam dan sangat kompleks.

Ketika bekerja, pastilah kita mengharapkan hasil dari suatu pekerjaan yang telah kita lakukan salah satunya adalah mendapatkan upah. Upah merupakan pemberian imbalan atau balas jasa dari perusahaan kepada pekerja atas apa yang telah dikerjakan. Peraturan mengenai pengupahan diatur dalam PP RI No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan serta disebutkan juga dalam undang-undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003.

Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 pasal 1 disebutkan tentang perlindungan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas suatu perjanjian antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya. Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan memberikan pengertian 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.²

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/ buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua³. Dalam dunia kerja, pemberian upah pada umumnya selalu mempertimbangkan kemampuan pekerja yang tercermin dalam produktivitas kerja. Pemerintah melakukan intervensi karena sangat berkepentingan untuk menyelaraskan antara upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian produktivitas kerja, yaitu dengan memerhatikan: kebutuhan hidup pekerja, kesenjangan sosial, prestasi kerja, dan nilai kemanusiaan serta harga diri. Dasar mengenai pemberian upah diisebutkan dalam Al-quran sebagai berikut:

أَجْرُهُمْ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ

² Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2007), h.150

³ Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan terkait lainnya* (Bogor; Ghalia Indonesia; 2011), h. 88

“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya”. (Qs. Ath Tholaq: 6)⁴

Nabi Muhammad SAW juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering dari Abdullah bin ‘Umar, Nabi Muhammad SAW bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah, Shahih)⁵

Dari ayat Al-qur’an dan hadits diatas adalah perintah untuk bersegera dalam menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan. Dalam hukum Islam pemberian upah merupakan hal yang penting dan harus segera dilaksanakan karena hal itu akan mempengaruhi kinerja pekerja ketika melaksanakan pekerjaannya. Selain untuk meningkatkan semangat pekerja, hal itu juga mempengaruhi hasil kinerja para pekerja. Setiap pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan di sebuah perusahaan tentunya melakukan sebuah perjanjian terlebih dahulu dengan pihak perusahaan. Namun banyak dari pengusaha dan pekerja yang tidak melakukan perjanjian tersebut.

Perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak.⁶

Disebutkan juga bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh

⁴ Departemen Agama RI. *Al-Qur’an dan Terjemahnya* (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur’an, 2002)

⁵ Ibnu Majah, Al-Hafiz, ‘Abdillah Muhammad Ibnu Yazid al-Qazwaini Ibnu, Sunan, Sunan Ibnu Majah, Beirut: Dar al-Fikr, 1981

⁶ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h.xi

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja bisa dibuat tertulis yang ditandatangani kedua pihak atau dilakukan secara lisan. Perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan⁷: 1. Kesepakatan kedua belah pihak; 2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; 3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; 4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku.

Dalam praktik sehari-hari di perusahaan catering daerah Malang, pekerja *freelance* yang bekerja di bagian meracik dan penyajian makanan banyak dari mereka yang tidak melakukan perjanjian kerja dengan pihak perusahaan. Kebanyakan dari mereka adalah anak muda di daerah pedesaan yang hanya mengikuti ajakan teman untuk bekerja di catering. Akhirnya, untuk mengetahui berapa jumlah upah yang akan didapatkan, pekerja hanya bisa bertanya dari pengalaman pekerja lainnya.

Perjanjian kerja merupakan ikatan bahwa adanya hubungan antara pekerja dengan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain (pengusaha) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 14 memberikan pengertian yakni “Perjanjian Kerja

⁷ Rahayu Devi, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus* (Yogyakarta: New Elmatara, 2011) h.78

adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”⁸.

Perjanjian kerja yang dilakukan oleh setiap perusahaan dan pekerja ketika akan melakukan sebuah pekerjaan baru sangatlah penting. Suatu perjanjian dapat berguna sebagai perlindungan bagi kedua belah pihak, supaya hak dan kewajiban antar keduanya selama hubungan tersebut terjalin dapat sama-sama terpenuhi dengan baik. Selain itu juga mencegah terjadinya suatu hal yang tidak diharapkan. Pada saat ini, masih banyak praktik kerja yang tidak melakukan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Contohnya, pekerja *freelance* yang bekerja di sebuah perusahaan catering. Para pekerja melakukan pekerjaan hanya atas dasar ajakan orang lain, sehingga tidak ada dasar untuk perlindungan hak atas dirinya.

Salah satu perusahaan yang melakukan praktik perekrutan pekerja *freelance* adalah Susan Catering yang terletak di Jl. M. Panjaitan XV/1 Malang. Susan Catering merupakan salah satu perusahaan catering yang cukup besar di wilayah Kota Malang. Perusahaan ini sudah memiliki banyak relasi dengan masyarakat. Perusahaan catering ini menghadirkan makanan lezat berkualitas tinggi serta di jamin kehalalannya. Catering ini menyediakan berbagai pilihan menu yang sangat beragam. Jasa catering yang dilayani biasanya untuk pesta pernikahan dan acara acara penting lainnya. Pemesannya pun dapat menyesuaikan menu makanan dengan selera dan budget yang diinginkan.

⁸ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Adapun perusahaan yang tidak melakukan perjanjian kerja kepada para pekerjanya, salah satunya kepada pekerja *freelance*, mengakibatkan adanya beberapa unsur-unsur perjanjian kerja yang tidak terpenuhi, misalnya dalam hal pengupahan. Dikarenakan tidak melakukan sebuah perjanjian di awal bekerja, maka mereka tidak mendapat kepastian kapan upah akan di bayarkan dan tidak mengetahui berapa jumlah upah yang akan di dapatkan.

Berdasarkan uraian diatas, timbul keinginan peneliti untuk membahas lebih mendalam dan mengarah pada pekerja *freelance* yang tidak melakukan perjanjian kerja. Untuk mengetahui lebih mendalam terkait pengupahan, peneliti memandang sangat penting untuk dilakukan penelitian yang lebih intensif dalam suatu karya ilmiah dengan judul: **Pengupahan Pekerja *Freelance* Di Perusahaan Catering Susan Malang Menurut PP RI No. 78 Tahun 2015 Dan Fatwa DSN-MUI NO:112/DSN-MUI/IX/2017.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, peneliti merumuskan permasalahan yang ingin diketahui sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme pengupahan pekerja *freelance* di perusahaan *Catering Susan Malang* menurut PP RI No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan?
2. Bagaimanakah mekanisme pengupahan pekerja *freelance* di perusahaan *Catering Susan Malang* menurut Fatwa DSN-MUI NO:112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijârah?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mekanisme pengupahan pekerja *freelance* di perusahaan *Catering Susan Malang* menurut PP RI No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan.
2. Untuk mengetahui mekanisme pengupahan pekerja *freelance* di perusahaan *Catering Susan Malang* menurut Fatwa DSN-MUI NO:112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijârah.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian dari tujuan penelitian yang dipaparkan diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan berbasis penelitian ilmiah terutama mengenai topik pengupahan yang baik dalam perundang-undangan dan dalam ajaran agama Islam.
 - b. Digunakan sebagai acuan atau pendorong bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti terkait praktek pengupahan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi penulis
Penulis memperoleh informasi dan perlunya penyelesaian terhadap segala masalah yang dihadapi pekerja *freelance* di Perusahaan *Catering Susan*

b. Bagi pemerintah

Pemerintah mengetahui bagaimana praktek pengupahan pekerja *freelance* di Perusahaan *Catering* Susan berdasarkan PP RI No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan dan Fatwa DSN-MUI NO:112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijârah.

c. Bagi masyarakat

Masyarakat mengetahui dan memahami bagaimana seharusnya praktek pengupahan pekerja *freelance* yang benar berdasarkan PP RI No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan dan Fatwa DSN-MUI NO:112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijârah.

E. Definisi Operasional

1. Pengupahan Pengupahan proses pemberian hak pekerja/buruh yang di terima 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 dilakukan.
2. Pekerja *Freelance* (pekerja harian lepas) adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah

dalam waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran secara⁹.

3. Peraturan pemerintah (PP) merupakan salah satu jenis peraturan perundang-undangan dalam sistem norma hukum di Indonesia, dikonsepsikan sebagai suatu peraturan yang dari segi isi seharusnya ditetapkan dalam bentuk UU, tetapi karena keadaan kepentingan yang memaksa ditetapkan dalam bentuk peraturan pemerintah¹⁰.
4. Fatwa menurut arti bahasa (*lughawi*) adalah suatu jawaban dalam suatu kejadian (memberikan jawaban yang tegas terhadap segala peristiwa yang terjadi dalam masyarakat). Secara istilah fatwa merupakan pendapat yang dikemukakan oleh ahli hukum islam (*fuqaha*) tentang kedudukan hukum suatu masalah baru yang muncul dikalangan masyarakat¹¹.

F. Sistematika Pembahasan

Penyusunan penelitian dilakukan secara sistematis untuk menghubungkan antara satu bab dengan bab yang lain. Adapun sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB pertama merupakan bab pendahuluan yang didalamnya berisi latar belakang masalah sebagai penjas tentang timbulnya ide suatu masalah. Selanjutnya

⁹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor per-06/Men/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas

¹⁰ Jimly asshiddiqie, *Hukum Tata Negara Darurat* (Jakarta: PT.Rajawali Grafindo Persada, 2007) h.3

¹¹ M. Erfan Riadi, "Kedudukan Fatwa Ditinjau Dari Hukum Islam dan Hukum Positif", *Jurnal Ulumuddin*, (Volume VI, tahun IV, Januari-Juni 2010) h.472

dari latar belakang kemudian dirumuskan sebuah pertanyaan yang menjadi suatu rumusan masalah. Selanjutnya peneliti mencantumkan tujuan dan manfaat penelitian serta hal lain dimaksudkan untuk mendapatkan alur berfikir dan paparan data yang logis dan sistematis.

BAB kedua merupakan kajian pustaka, yang menjelaskan landasan teoritis yang berkaitan dengan penelitian. Bab ini meliputi penelitian terdahulu dan beberapa kajian teori yang akan digunakan diantaranya: Pengupahan menurut Undang Undang No.13 tahun 2003, pengupahan menurut PP RI No.78 Tahun 2015, sistem pengupahan, dasar hukum, konsep pengupahan menurut fatwa tenaga kerja *freelance* dan hubungan kerja.

BAB ketiga menjelaskan metode penelitian yang berisi, bab ini berisi tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB keempat merupakan bab yang berisi hasil penelitian dan pembahasan yang membahas secara menyeluruh dari laporan penelitian. Penulis memaparkan data secara lengkap tentang profil, gambaran umum obyek penelitian, dan penyajian data serta analisis data.

BAB kelima merupakan bab penutup, bab ini dimaksudkan sebagai proses penutupan pada pembuatan skripsi ini. Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan dimaksudkan sebagai hasil akhir dari pembahasan, sedangkan saran merupakan suatu ungkapan yang ditujukan kepada masyarakat atau peneliti secara khusus.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan referensi bagi peneliti untuk melakukan sebuah penelitian. Dalam penelitian tersebut terdapat kesamaan dan perbedaan sebagai berikut:

1. Evy Heni Fitriana, Mahasiwa fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2016 telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengupahan Buruh Lepas di Pusat Penggilingan Padi di UD Larpuma Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri, Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan dan Hukum Islam”. Peneliti membahas mengenai pengupahan buruh lepas yang berada di UD Larpuma ditemukan ketidak sesuaian dalam hal pelaksanaan kerja yang tidak ada hari liburnya. Pelaksanaan akad dan batasan waktu kerja dalam Hukum Islam juga belum dilaksanakan sesuai ketentuan yang telah disyariatkan oleh agama. Persamaan penelitian adalah sama-sama menjelaskan tentang pengupahan menurut hukum Islam. Perbedaan terletak pada pembahasan menurut PP RI N0.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan hukum Islam menurut tinjauan Fatwa DSN-MUI NO:112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijârah.
2. Dewi Lestari, Mahasiswa Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang tahun 2015 telah melakukan

penelitian yang berjudul “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada UMKM Produksi Ikan teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal). Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa nilai-nilai Ekonomi Islam yang diterapkan dalam bermuamalah begitu beragam, salah satunya menjelaskan tentang konsep adil dalam pengupahan, yang menjelaskan pekerjaan akan memperoleh upah sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Proses pemberian upah kepada pekerja pada UMKM ini belum mengikuti konsep adil karena antara pekerja yang rajin dan pekerja yang malas akan mendapatkan upah yang sama, tidak ada perbedaan tingkat upah diantara para pekerja juga tidak ada pembagian pekerjaan, semua pekerjaan dilakukan bersama-sama. Adapun pemberian upah juga belum mencukupi kebutuhan pekerja dimana di dalam islam kelayakan upah harus mencukupi sandang, pangan dan papan dalam lingkup daerah tersebut. Persamaan penelitian adalah sama-sama menjelaskan tentang pengupahan menurut hukum Islam. Perbedaan terletak pada pembahasan Hukum Islam menurut tinjauan Fatwa DSN-MUI NO:112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijârah.

3. Vikha Vardha Aulia Mahasiwa Hukum Bisnis Syariah fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2016 telah melakukan penelitian yang berjudul “Praktik Pengupahan Buruh Gendong di Pasar Blimbing Malang Perspektif Mazhab Syaf’i”. Peneliti menyimpulkan prakti perjanjian antara buruh gendong dengan pengguna jasa tidak ada perjanjian tertulis karena perjanjian tersebut sudah menjadi adat kebiasaan, karena hal terpenting dalam memberi dan

menerima upah adalah saling ridho dan ikhlas serta tidak adanya unsur keterpaksaan. Menurut pandangan Madzhab Imam Syafi'i dari segi perjanjian sudah dianggap sah karena rukun dan syaratnya sudah terpenuhi, dan didasarkan adanya kerelaan/kesepakatan dari kedua belah pihak yang berakad. Persamaan penelitian adalah sama-sama menjelaskan tentang pengupahan menurut hukum Islam. Perbedaan terletak pada pembahasan menurut PP RI N0.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan hukum Islam menurut tinjauan Fatwa DSN-MUI NO:112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijârah.

4. Siti Hapsah, telah melakukan penelitian berjudul "Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Dalam Penerimaan Upah Pekerja Harian Lepas pada (BBI) Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". Jurnal ini membahas mengenai hak dan kewajiban pekerja harian lepas di BBI belum terpenuhi secara keseluruhan, karena banyak hak-hak yang dilanggar dan tidak terpenuhi secara keseluruhannya. Karena banyak hak-hak yang dilanggar dan tidak terpenuhi secara keseluruhannya seperti: bentuk perjanjian kerja yang tidak tertulis, tidak terpenuhinya upah yang sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK), tidak adanya jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja harian lepas,. Sementara kewajiban pekerja harian lepas sudah dilaksanakan seperti datang tepat waktu sesuai perjanjian lisan dan bekerja secara maksimal. Hal ini disebabkan karena lemahnya pengawasan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan tidak adanya penegakan sanksi serta lemahnya kesadaran hukum para pekerja.

Tabel 1
 Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan

No	Nama	Judul	Objek Formal (Persamaan)	Objek Material (Perbedaan)
1	Evy Heni Fitriana	Pengupahan Buruh Lepas di Pusat Penggilingan Padi di UD Larpuma Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri, Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan dan Hukum Islam.	Permasalahan sama sama tentang praktek Pengupahan	Penelitian berdasarkan tinjauan UU No.13 tahun 2003 sedangkan peneliti berdasarkan tinjauan PP RI No.78 tahun 2015
2	Dewi Lestari,	Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada UMKM Produksi Ikan teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)	Sama sama membahas tentang sistem pengupahan	Objek penelitian hanya diteliti terkait hukum Ekonomi Islam tidak spesifik membahas tentang Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah
3	Vikha Vardha Aulia	Praktek Pengupahan Buruh Gendong di Pasar Blimbing Malang Perspektif Mazhab Syafi'i	Permasalahan sama sama tentang praktek Pengupahan	Penelitian berdasarkan Perspektif Mazhab Imam Syafi'i sedangkan peneliti berdasarkan Fatwa DSN-MUI
4	Siti Hapsah	Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Dalam Penerimaan Upah Pekerja Harian Lepas pada (BBI) Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri	Permasalahan sama sama tentang praktek Pengupahan pekerja <i>freelance</i>	Penelitian berdasarkan tinjauan UU No.13 tahun 2003 sedangkan peneliti berdasarkan tinjauan PP RI No.78 tahun 2015

		Hilir Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan		
--	--	---	--	--

B. Kajian Pustaka

1. Pengupahan

a. Definisi

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 tahun 2003, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerjayang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan. Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya¹².

Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijembatani. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak, hal ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak Tripartit untuk

¹² Asri Wijayanti, Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi (Jakarta: Sinar Grafika, 2017) h.107

mengatasinya, yaitu melakukan intervensi guna mengharmoniskan hubungan industrial yang sudah ada.

Sebelumnya marilah kita lihat beberapa pengertian tentang upah yang berkembang menjadi konsep dan acuan Teori Pengupahan. Menurut Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Selanjutnya menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 butir 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan 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 dilakukan.

Berdasarkan Pasal Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi Kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Oleh karena itu, Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai

hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia, dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana. Konsep pengupahan di Indonesia dewasa ini terjadi pergeseran dari hak-hak yang bersifat keperdataan menjadi pelanggaran Hak Asasi yang bersifat Pidana.¹³

b. Dasar Hukum

Hal-hal tentang pengupahan banyak diatur dalam Peraturan Perundang-undangan diantaranya:

Tabel 2. Dasar Hukum

No	Peraturan Perundang-undangan	Pasal	Subtansi Norma
1	PP No.8 tahun 1981	Pasal 2	Hak menerima Upah
2	PP No.8 tahun 1981	Pasal 3	Tidak boleh mengadakan diskriminasi
3	UU No.13 tahun 2003	Pasal 90	Pembayaran upah yg rendah
4	UU No.13 tahun 2003	Pasal 93	Upah tak di bayar
5	UU No.13 tahun 2003	Pasal 94	Komponen upah
6	UU No.13 tahun 2003	Pasal 95	Keterlambatan pembayaran upah, Ketika perusahaan Pailit
7	UU No.13 tahun 2003	Pasal 96	Tuntutan pembayaran upah pekerja yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa

c. Mekanisme Pengupahan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian upah ditingkat perusahaan yaitu:

¹³ Aloysius Uwiyono, Siti Hajar Hosein, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2014), h.100

- 1) Pendidikan dan Latihan
- 2) Kondisi pasar kerja
- 3) Proporsi biaya upah dengan biaya lain
- 4) Penggunaan teknologi
- 5) Kemampuan perusahaan
- 6) Kemampuan organisasi pekerja
- 7) Kebijakan dan intervensi pemerintah harmonisasi hubungan industrial

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 92 menjadi kewajiban pengusaha untuk memberikan kepastian pendapatan dan penyesuaian dengan perkembangan tingkat kehidupan di masyarakat. Oleh karena itu pengusaha wajib:

- 1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- 2) Melakukan peninjauan upah secara berkala. Pengusaha wajib melakukan peninjauan secara berkala dengan memerhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Dalam proses pengupahan diberlakukan asas "*No Work, No Pay*" disebutkan dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 93 ayat (1) bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

Pengecualian terhadap asas ini diatur juga dalam:

"Pasal 93 ayat (2) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga misalnya manikah,

menjalankan kewajiban terhadap negara, melaksanakan ibadah agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya”.

“Pasal 93 ayat (3) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit terus-menerus selama setahun, dan selanjutnya sampai pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja”.

“Pasal 93 ayat (4) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja izin karena melakukan pernikahan, pernikahan anaknya, menghitankan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/suami/orang tua/mertua/menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal dunia”.

Adapun komponen upah disebutkan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 94 terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Besaran upah pokok minimum 75% dari besaran upah pokok dan tunjangan tetap. Sering terjadi pengusaha menafsirkan bahwa besaran upah pokok dan tunjangan setara dengan upah minimum, sedangkan tunjangan ada yang bersifat tidak tetap sehingga apabila jumlah penerimaan upah masih dibawah upah minimum.

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 96 masa daluwarsa penuntutan tentang upah adalah 2 tahun. Hal ini penting untuk memberikan kepastian hukum bagi pengusaha, karena pemimpin perusahaan bisa berganti-ganti dan belum tentu mereka selalu mengikuti perkembangan masalah dari pimpinan terdahulu.

d. Pelindungan pengupahan

Pemerintah meberikan perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan pasal 88 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yaitu setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja diatur dalam ketentuan pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, terdiri atas: a. Upah minimum; b. Upah kerja lembur; c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. Denda dan potongan upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional; j. Upah untuk pembayaran pesangon; k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam pasal 88-92 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas: (1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. (2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagaimana ayat (1) ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/Bupati/Walikota. Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan

hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

Dijelaskan oleh Furqon Karim¹⁴, bahwa upah minimum yang diatur pemerintah ide awalnya merupakan jaring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekati terjangkau.

Kenyatannya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan. Terdapat alternatif sistem pemberian upah pekerja yang ditawarkan oleh Furqon Karim. Konsep yang ideal dalam penetapan upah, yakni keterlibatan pekerja/serikat pekerja. Karena justru para pekerja yang tau persis kondisi perusahaannya, kemudian disisi manajemen ditunjuk pihak-pihak berekompeten dalam hal penetapan upah.

Langkah yang dapat dilakukan untuk menuju sistem itu adalah dengan cara kedua belah pihak melakukan perundingan atau negosiasi. Keuntungan dari alternatif sistem ini adalah *pertama*, upah lebih mencerminkan kemampuan perusahaan dan kemampuan pekerja, yaitu perusahaan yang mempunyai kinerja yang baik akan memberikan kesejahteraan yang lebih baik pula bagi pekerja. *Kedua*, fungsi upah sebagai stimulan motivator lebih tercermin, karena pekerja akan memaksimalkan produktivitasnya agar perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

¹⁴ Furqon Karim, *Mencari Konsep Upah Minimum Bagi Pekerja* (Suara Merdeka: 22 Desember 2001)

Karena dengan kinerja yang lebih baik akan diperoleh pendapatan yang lebih baik pula¹⁵.

Bentuk perlindungan upah yang kedua adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 78 Undang-Undang No.13 tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: (a) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan. (b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan keputusan menteri. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban: (a) Membayar upah kerja lembur, (b) Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Bentuk perlindungan upah yang ketiga adalah waktu istirahat dan cuti. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:

¹⁵ Asri Wijayanti, Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi (Jakarta: Sinar Grafika, 2017) h.111

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1(satu) minggu.
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya meliputi perlindungan saat menjalankan ibadah, saat menstruasi, melahirkan, gugur kandungan, dan saat menyusui bagi pekerja perempuan. Hal ini diatur dalam pasal 80 sampai dengan pasal 83 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya dan hal-hal yang telah disebutkan dalam Undang-Undang.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya adalah denda, diatur dalam pasal 95- pasal 96 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 . pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja karena kesenjangan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda . Pengusaha

yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja¹⁶.

2. Pengupahan dalam Hukum Islam

Secara etimologis, kata *ijârah* berasal dari kata *ajru* yang berarti 'iwadhu' pengganti. Oleh karena itu, *tsawab* 'pahala' disebut juga dengan *ajru* 'upah'. Dalam syariat Islam, *ijârah* adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi. Dalam bahasa Arab upah disebut dengan *ajru* atau *ajran* yang berarti memberi hadiah. Kata *ajran* mengandung dua arti, yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala. Upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan¹⁷.

Akad *ijârah* adalah akad sewa antara *Mu'jir*, dengan *musta'jir*, atau antara *musta'jir* dengan *ajir* untuk mempertukarkan *manfa'ah* dan *ujrah*, baik manfaat barang maupun jasa¹⁸. Pihak pemilik yang menyewakan manfaat sesuatu disebut *muajjir*, adapun pihak yang menyewa disebut *mustajir*, dan sesuatu yang diambil manfaatnya disebut *ma'jur* sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan atas

¹⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017) h.117

¹⁷ Hendy Herijanto, Muhammad Nurul Hafiz, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing*. *Jurnal Islaminomic* (Vol. 7 Np, 1, April 2016) h.12

¹⁸ Fatwa DSN-MUI No.112/dsn-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah

manfaat tersebut disebut *ajrah* atau *ujrah*/upah. Apabila akad sewa diputuskan, penyewa sudah memiliki hak atas manfaat dan pihak yang menyewakan berhak mengambil kompensasi sebab sewa adalah akad *muwadhah* timbal balik.¹⁹

Menurut Rachmat istilah, para ulama berbeda-beda dalam mendefinisikan *ijârah*, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menurut Hanafiyah, *ijârah* ialah: akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.
2. Menurut Malikiyyah, *ijârah* ialah: nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.
3. Menurut As-Syafi'iyah, *ijârah* ialah: akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.
4. Menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan *ijârah* adalah: pemikiran manfaat dengan adanya imbalan dan syart-syarat.
5. Menurut Sayyid Sabiq, *ijârah* ialah: suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.
6. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie, *ijârah* ialah: akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.
7. Menurut Idris Ahmad, upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu

¹⁹ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah* (Jakarta: Pena Pundi Aksara ,2004), h.203

Berdasarkan definisi-definisi diatas, kiranya dapat dipahami bahwa *ijârah* adalah menukarkan sesuatu dengan adanya imbalan. Jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa dan upah-mengupah. Sewa-menyewa (بيع الامنافع) adalah: menjual manfaat dan upah-mengupah (بيع القوة) adalah: menjual tenaga atau kekuatan.

3. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis. Adapun pengertian tenagakerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hukum ketenagakerjaan berarti mencakup bidang hukum kepegawaian (hukum yang mengatur tentang hubungan antara negara dengan pegawai negeri dan hubungan antara buruh dengan majikan.²⁰

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja²¹. Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan,

²⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017) h.4

²¹ *Ibid*, h.36

bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh²².

Dari pengertian tersebut jelaslah, bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum, lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Subtansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian Perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, subtansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB. Atas dasar itulah dalam pembahasan mengenai hubungan kerja, ketiganya merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial

a. Unsur-unsur hubungan kerja

Mencermati pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian hal-hal tersebutlah yang menjadi landasan adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan)²³.

²² Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2005) h.53

²³ Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017) h.113

Sedangkan beberapa ahli berpendapat, bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu:

- 1) Adanya pekerjaan (pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang; Jenis, ruang lingkup, dan keluasaan pekerjaan amat beragam. Oleh karena itu dapat dimengerti jika Undang-Undang No 13 tahun 2013 tidak merinci makna pekerjaan. Politik hukum seperti ini dimaksudkan agar undang-undang tersebut dapat mengikuti perkembangan zaman. Pekerjaan merupakan sesuatu yang amat sentral jika membahas hukum perburuhan. Undang –Undang hanya menentukan jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka harus dimuat a) nama, alamat, perusahaan, dan jenis usaha; b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh ; c) jabatan atau jenis pekerjaan; d) tempat pekerjaan; e) besarnya upah dan cara pembayaran; f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Adanya syarat dalam huruf (f), yaitu tentang syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja memperjelas sesuatu yang harus dilakukan atau dikerjakan oleh pekerja. Sesuatu byang harus dikerjakan oleh pekerja, berarti kewajiban bekerja untuk kepentingan pengusaha, dalam arti sempit, sesuai dengan perjanjian kerja adalah pekerjaan. Tidak dirincinya atau dibatasinya pengertian pekerjaan di dalam Undang-Undang No.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan adalah sesuatu yang logis menurut *legal reasoning* atau penalaran hukum. Dikatakan demikian karena

apabila diberikan pengertian atau batasan tertentu, justru akan mempersulit pelaksanaan dan pengembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum untuk pekerja.

- 2) Adanya upah (Pasal 1603p KUH perdata); Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan-perundang-undangan. Apabila ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan perundang-undangan. Berbeda dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan sebagai dasar pembayaran upah adalah kesepakatan. Menurut peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang No.13 th 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesepakatan merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian, termasuk perjanjian kerja. Oleh karena itu jika yang dituju adalah perjanjian maka penggunaan kata kesepakatan dalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus ditafsirkan sebagai perjanjian. Pasal 89 ayat 3 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan, bahwa upah minimum sebagaimana dimaksud ayat 1 ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati / Walikota. Pasal 91 ayat 1 menegaskan, bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-

undangan yang berlaku. Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan upah minimum kabupaten atau kota adalah gubernur. Setelah gubernur menetapkan upah minimum kabupaten/kota ada kemungkinan pengusaha dan /atau pekerja tidak puas atas ketetapan tersebut. Menindaklanjuti ketidakpuasan tersebut, pengusaha dan pekerja atau serikat buruh mengadakan perundingan, dengan kemungkinan pihak pengusaha akan berusaha mengurangi atau menurunkan besarnya upah, sedangkan pekerja atau serikat buruh akan berusaha menambah atau menaikkan besarnya upah. Terdapat kemungkinan perundingan tersebut menghasilkan perjanjian. Menghasilkan perjanjian inilah yang dalam masyarakat sering disebut sebagai menghasilkan kesepakatan. Sayangnya, pembentukan Undang-Undang secara lugas menggunakan kata kesepakatan tersebut dalam pasal 1 angka 30 pasal 91 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian yang dihasilkan ini merupakan perjanjian tersendiri antara pengusaha dengan buruh khususnya mengenai upah, atau ditambahkan sebagai klausula tertentu di dalam perjanjian kerja.

- 3) Adanya perintah orang lain (Pasal 1603b KUH Perdata); Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ataupun Peraturan perundang-undangan sebelumnya, tidak memberikan batasan atau definisi mengenai perintah. Secara leksikal, perintah berarti 1) perkataan yang bermaksud menyuruh melakukan sesuatu, atau aturan dari pihak atas yang harus dilakukan. Sementara itu dalam Oxford Advanced Learner's dictionary, kata "*command*" diartikan sebagai "*of*

somebody in authority to tell somebody that they must do something” atau *“to have authority over somebody something”* misalnya *“the ship” captain commands all the officer and men*”²⁴. Makna leksikal mengenai perintah tersebut menunjukkan adanya unsur “pihak atas” atau unsur “keharusan melakukan sesuatu oleh seorang atas kehendak orang lain”. Jika berbagai unsur lain, misalnya 1)jaminan sosial, 2) upah; 3) syarat-syarat kerja, dan lain-lain merupakan unsur yang dapat di tawar-tawar, maka unsur adanya perintah ini merupakan unsur yang tidak dapat ditawar-tawar. Hal ini merupakan kesadaran kita, bahwa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, sebagian besar merupakan hasil tawar-menawar antara 1) pengusaha, 2)pekerja, 3) pemerintah. Tidak ada hubungan kerja apabila unsur perintah tidak melekat pada hubungan hukum. Sesungguhnya adanya unsur “perintah” di dalam suatu hubungan kerja ini pernah di bahas oleh Prof. M. Laica Marzuki dalam tulisannya yang berjudul “kedudukan hukum buruh terhadap Majikan”. Marzuki menegaskan, bahwa selaku subjek hukum penerima kerja (*werknemer*), buruh adalah tidak berada di bawah perintah majikan, tetapi justru berkedudukan hukum yang sama dan sederajat dengan kedudukan hukum majikan sebagai layaknya pihak-pihak yang mengikat dirinya pada suatu perjanjian timbal balik. Secara ilmiah pendapat ini dapat diterima, sebab sesungguhnya persoalannya tidak terletak pada adanya perintah, tetapi karena adanya perjanjian kedua belah

²⁴ Oxford Advanced Learner’s Dictionary. (2005). Oxford: Oxford University Press.

pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Perjanjian ini mengenai pekerjaan. Pengusaha mempunyai pekerjaan yang dilakukan sendiri, sedangkan pekerja memiliki tenaga kerja, tetapi tidak mempunyai pekerjaan yang dapat dilakukannya, maka bertemulah penawaran permintaan.

- 4) Terbatas waktu tertentu karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

b. Perjanjian Kerja

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada ialah perikatan atau *verbintesis* (pasal 1233) dan persetujuan atau *overreekomst* (pasal 1313). Di Indonesia istilah *verbintenis* diterjemahkan dalam 3 arti, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian. Istilah *overreekomst* diterjemahkan dalam dua arti yaitu perjanjian dan persetujuan. Jika menggunakan pasal 1313 KUH Perdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan suatu hal. Perjanjian kerja menurut pasal 1601 KUH Perdata adalah²⁵:

- 1) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan. Untuk itu, salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah.

²⁵ Sayid Mohammad Rifqi Noval, Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017) h.118

- 2) Perjanjian kerja, yaitu perjanjian antara seorang pekerja dan seorang pengusaha yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak pengusaha berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.
- 3) Perjanjian pemborongan kerja, yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Perjanjian kerja menurut pasal 1601a KUH Perdata ialah suatu persetujuan, bahwa pihak kesatu, yaitu pekerja, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu penguusaha, dengan upah selama waktu tertentu. Menurut pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak, dan kewajiban para pihak. Pengertian syarat-syarat kerja menurut penjelasan pasal 111 ayat (1) huruf c adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Perjanjian kerja dianggap sah apabila pembuatannya memenuhi syarat materiil (Pasal 52,55, 58, 59 dan 60 UU No.13 tahun 2003). Syarat formil (pasal 54 dan 57 UU No.13 tahun 2003)²⁶. Pasal 52 ayat (1) secara materiil perjanjian kerja dibuat atas

²⁶ Sayid Mohammad Rifqi Noval, Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017) h.119

dasar: 1) kesepakatan kedua belah pihak, 2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dasar angka 1 dan 2 merupakan syarat subjektif, sedangkan angka 3 dan 4 merupakan syarat objektif. Apabila perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan, kemudian jika perjanjian kerjatersebut tidak memenuhi syarat objektif perjanjian itu batal demi hukum. Dalam pasal 55 menegaskan bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan /atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Meskipun tidak ada satupun peraturan yang mengikat tentang bentuk dan isi perjanjian karena dijamin dengan adanya “*asas kebebasan berkontrak*”, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya dapat membuat kontrak (perjanjian) yang berisi apapun asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, dengan memperhatikan pasal 1320, 1335 dan 1337 KUH Perdata di samping pasal 52 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan²⁷.

Kementerian tenaga kerja Republik Indonesia membagi perjanjian menjadi dua jenis, yaitu berdasarkan waktu berlakunya:

- 1) Perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT)

²⁷ Sayid Mohammad Rifqi Noval, Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017) h.120

2) Perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian kerja lainnya:

- 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan
- 2) Perjanjian kerja bagi hasil
- 3) Perjanjian kerja laut
- 4) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa

Menurut Abdul Khakim, baik secara yuridis maupun empiris, perjanjian kerja dapat dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu berdasarkan bentuk perjanjian, dan pelaksanaan perjanjian²⁸:

- 1) Berdasarkan bentuk perjanjian kerja, dibagi menjadi dua macam (pasal 51 ayat (1) uu no.13 th 2003:
 - a) Perjanjian kerja secara tertulis, yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan seperti perjanjian waktu tertentu, perjanjian kerja antar kerja antar daerah (AKAD), dan perjanjian kerja antar kerja antar negara.
 - b) Perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis), yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Dari aspek yuridis, perjanjian secara lisan diakui eksistensinya, namun kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan dikemudian hari.

²⁸ Sayid Mohammad Rifqi Noval, Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017) h.121

2) Berdasarkan waktu perjanjian kerja, dibagi menjadi dua macam yaitu:

- a) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- b) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha yang jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

3) Berdasarkan status perjanjian kerja, dibagi menjadi dua macam:

- a) Perjanjian kerja tidak tetap:

Perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan), diatur dalam pasal 4 UU No.12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta, kemudian diatur dalam pasal 60 ayat (1) UU No.13 th 2003. Secara tegas ditetapkan masa percobaan paling lama 3 bulan. Mengingat masa percobaan merupakan masa orientasi bagi pekerja/buruh terhadap pekerjaan, lingkungan kerjanya, dan masa evaluasi bagi pengusaha terhadap kinerja calon pekerja/buruh yang bersangkutan maka perjanjian kerja perorangan yang mencantumkan percobaan tiga bulan, Abdul Khakim diklasifikasikan kedalam perjanjian kerja tidak tetap.

Perjanjian kerja harian lepas, diatur dalam keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang sebelumnya diatur melalui peraturan menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/Men/1985 tentang Perlindungan Pekerja Lepas. Kemudian dalam pasal 10 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep-100/Men/VI/2004 disebutkan bahwa: “Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah di dasarkan pada kehadiran”.

Perjanjian kerja borongan, adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja. Prinsipnya bahwa perjanjian kerja borongan itu dilakukan atas pekerjaan tertentu dengan upah berdasarkan volume pekerjaan. Jika volume pekerjaan atas suatu pekerjaan tertentu sudah terpenuhi, secara umum hubungan pekerjaan berakhir. Oleh sebab itu, perjanjian kerja borongan diklarifikasikan sebagai perjanjian kerja tidak tetap.

b) Perjanjian kerja tetap

Adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dimana pekerja/buruh menerima upah dan tanpa adanya pembatasan waktu tertentu karena jenis pekerjaannya menjadi bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, bersifat terus-menerus, dan tidak terputus-putus. Dengan kalimat lain bahwa perjanjian kerja tetap

merupakan perjanjian kerja selain perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan, dan sebagainya.

c) Berdasarkan pelaksanaan pekerjaan

Pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dibagi menjadi dua macam, yaitu: 1) dilakukan sendiri oleh perusahaan, yaitu untuk jenis-jenis kegiatan atau pekerjaan utama (vital) yang tidak diserahkan pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain, (2) diserahkan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) : perjanjian pemborongan pekerjaan: dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

c. Macam-macam Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut UU No.13 tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Hak tenaga kerja yaitu mendapat gaji sesuai kerjanya atau waktu kerja mereka, tanpa mendapat jaminan sosial. Karena tenaga kerja tersebut bersifat kontrak, setelah kontrak selesai hubungan antara pekerja dan pemberi kerja pun juga selesai. Adapun beberapa macam tenaga kerja diantaranya :

1) Tenaga kerja tetap (*permanent employee*)

Pekerja tetap yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga Kerja tetap menurut PMK-252 ditambahkan menjadi sebagai berikut: pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut²⁹.

2) Pekerja Lepas (*Freelance*)

Kata *freelance* sendiri adalah sebuah istilah pada abad pertengahan yang digunakan kepada seorang prajurit bayaran (*a free lance*) yang tak terikat pada siapapun kecuali hanya pada orang yang mempekerjakannya. Istilah itu pertama kali digunakan oleh Sir Walter Scott (1771-1832) dalam novelnya *Ivanhoe* untuk menggambarkan prajurit bayaran abad pertengahan (*free lance*) kata *Lance*, yang berarti tombak, menjelaskan bahwa tombak tersebut bisa melayani siapa pun yang mempekerjakannya. Pada 1903, kata *freelance* serta pengertiannya tercatat dalam *Oxford English Dictionary* sebagai kata kerja (*verb*). Di era modern, kata tersebut mengalami perluasan arti atau makna, yaitu dari kata benda (*a freelance*) menjadi

²⁹ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: Ghalia Indonesia. 2010) h.5

kata sifat (*a freelance journalist*), kata kerja (*a journalist who freelance*) dan kata keterangan (*she worked freelance*).³⁰

Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor per-06/Men/1985 pasal 1 huruf a menyebutkan, bahwa: “Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran secara harian”.

Sedangkan pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/1999 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja waktu tertentu menyebutkan: “Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadirannya secara harian”.³¹

3) Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*)

Pemborongan pekerjaan (*Outsourcing*) adalah penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja melalui perjanjian pemborongan

³⁰ Mustofa, Pekerja Lepas (Freelancer) Dalam Dunia Bisnis, *Jurnal Mozaik*, (Vol. X Edisi 1, Juli, 2018), 22

³¹ Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017) h.124

secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut³²:

- a) Dilakukan terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja, hal ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai alur kegiatan kerja di perusahaan pemberi pekerjaan;
- d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerja, maka proses produksi tetap berjalan sebagaimana mestinya;
- e) Perusahaan pemborong pekerjaan tersebut harus merupakan perusahaan yang berbadan hukum kecuali untuk memborong pekerjaan di bidang pengadaan barang dan pemborong pekerjaan di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaannya mempekerjakan pekerja/buruhkurang dari 10 (sepuluh) orang.

³² Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus* (Solo : New Elmatara, 2011) h. 215

4. PP RI No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah (PP) merupakan salah satu jenis peraturan perundang-undangan dalam sistem norma hukum di Indonesia, dikonsepsikan sebagai suatu peraturan yang dari segi isi seharusnya ditetapkan dalam bentuk UU, tetapi karena keadaan kegentingan yang memaksa ditetapkan dalam bentuk peraturan pemerintah³³.

Penetapan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan dibuat untuk melaksanakan ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni

"Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan peraturan pemerintah"

Pondasi lain yang menjadi dasar pembuatan PP RI No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah Pasal 5 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Disebutkan dalam Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 PP RI No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa Upah adalah hak pekerja/buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi

³³ Jimly Assididqie, Hukum Tata Negara Darurat (Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 2007)h.3

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau dilakukan, dan pengupahan adalah proses pemberian hak tersebut.

Seseorang dalam bekerja hendaknya melakukan proses perjanjian kerja terlebih dahulu dengan pihak pemberi kerja, dengan begitu pekerja mengetahui apa saja hak-hak yang akan diperolehnya. Suatu perjanjian dianggap sah atau tidak sah harus memenuhi beberapa syarat. Terdapat 4 syarat keabsahan kontrak diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, menyangkut tentang syarat Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya; maksudnya agar kontrak dianggap sah oleh hukum maka kedua belah pihak harusnya memiliki kesesuaian pendapat tentang apa yang diatur oleh hukum tersebut, dijelaskan juga dalam Pasal 1321 KUH Perdata
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan; maksudnya adalah bahwa seseorang yang melakukan perjanjian haruslah orang yang oleh hukum memang diberi kewenangan membuat kontrak tersebut (cakap hukum), dijelaskan juga dalam Pasal 1330 KUH Perdata.
3. Suatu pokok persoalan tertentu; maksudnya adalah objek haruslah berkenaan dengan hal tertentu, jelas dan dibenarkan oleh hukum, dijelaskan juga dalam Pasal 1332 dan 1333 KUH Perdata.
4. Suatu sebab yang tidak terlarang; maksudnya adalah bahwa suatu kontrak haruslah dibuat dengan maksud/alasan yang sesuai dengan hukum dan tidak boleh

bertentangan dengan hukum yang berlaku, dijelaskan juga dalam Pasal 1337 KUH Perdata.

Ketentuan terkait bentuk upah yang diberikan terdapat dalam Pasal 4 ayat (2) PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yakni "Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud diberikan dalam bentuk: upah dan pendapatan non upah". Pendapatan upah yang dimaksud adalah mendapatkan tunjangan, baik tunjangan pokok tetap maupun tidak tetap. Pendapatan non upah bisa berupa: bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan /atau uang servis pada usaha tertentu.

Pasal 11 PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan jumlah upah yang sama untuk pekerjaan yang bobotnya sama diukur dari kompetensi, risiko kerja, dan tanggung jawab dalam pekerjaan tersebut. Sehingga upah diberikan secara adil dan tidak ada perbedaan upah antar pekerja. Jumlah upah yang ditetapkan dalam Pasal 12 berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Upah yang ditetapkan berdasarkan waktu ditetapkan secara harian, mingguan dan bulanan. Perhitungan jumlah upah dalam hitungan waktu sebagaimana disebutkan pada Pasal 13 ayat (2) PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Adapun penetapan upah berdasarkan hasil dijelaskan pada Pasal 15 PP RI No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan yaitu:

- (1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati"
- (2) Penetapan besarnya upah sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Mekanisme pembayaran upah juga telah diatur dalam perundang-undangan yakni Pasal 17 PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan sebagaimana berikut:

- a. Upah wajib dibayarkan kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan
- b. Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan.
- c. Upah dapat dibayarkan pada pihak ketiga dengan surat kuasa dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
- d. Surat kuasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya berlakuk untuk 1 kali pembayaran upah.

Jangka waktu pemberian upah dijelaskan pada Pasal 19 PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yakni:

“Pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali jika perjanjian kerja untuk waktu kurang dari 1 minggu”³⁴

5. Fatwa DSN-MUI NO.112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah

Fatwa menurut arti bahasa (*lughawi*) adalah suatu jawaban dalam suatu kejadian (memberikan jawaban yang tegas terhadap segala peristiwa yang terjadi dalam masyarakat). Secara istilah fatwa merupakan pendapat yang dikemukakan oleh

³⁴ PP RI No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan

ahli hukum Islam (*fuqaha*) tentang kedudukan hukum suatu masalah baru yang muncul dikalangan masyarakat³⁵.

Dasar-dasar hukum atau rujukan ijârah adalah Al-Quran, Al-Sunnah dan Al-Ijma'dan kaidah fiqih:

1) Al-Quran:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

“Jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya” (QS. A-Thalaq: 6)

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita) karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya” (QS. Al-Qashash: 26)

2) Hadits:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ

عَرَفُهُ

³⁵ M. Erfan Riyadi, "Kedudukan Ditinjau Dari Hukum Islam Dan Hukum Positif", *Jurnal Ulumuddin*, (Volume VI, tahun IV, Januari-Juni 2010) h.472

“Dari Ibnu Umar RA, berkata bahwa Rasulullah saw, telah bersabda: “berikanlah olehmu upah buruh itu sebelum keringatnya kering.” (Riwayat Ibnu Majah)³⁶

احتجم النبي صل الله عليه و سلم واعطى الحجام اجره

“Berebamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu” (Riwayat bukhari dan Muslim)³⁷

فَنَهَى عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ كُنَّا نُكْرِي الْأَرْضَ بِمَا عَلَى السَّوَابِي مِنَ الرَّزَعِ

رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ ذَلِكَ وَأَمَرْنَا أَنْ نُكْرِيَهَا بِذَهَبٍ أَوْ وَرِقِّ

“Dahulu kami menyewa tanah dengan jalan membayar dari tanaman yang tumbuh. Lalu Rasulullah melarang kami cara itu dan memerintahkan kami agar membayarnya dengan uang mas atau perak” (Riwayat Ahmad dan Abu Dawud)

- 3) Ijma' Ulama tentang kebolehan melakukan akad ijarah
- 4) Kaidah Fiqih

Semua umat bersepakat, bahwa sewa-menyewa dan upah adalah boleh, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (ijma') ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat.³⁸

³⁶ Ibnu Majah A-Hafiz, 'Abdillah Muhammad Ibnu Yazid al-Qazwaini Ibnu, Sunan, Sunan Ibnu Majah, Beirut: Dar al-Fikr, 1981

³⁷ Al-Bukhori, Muhammad bin Ismail Abu Abdillah, *Shahih Bukhori, Juz II* (Beirut: Darul Kutubu Ilmiyah) 2117

³⁸ Sohari Sahrani, Ru'fah Abdullah, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h.169

Syariat mengesahkan praktek sewa karena kehidupan sosial memang membutuhkannya. Masyarakat membutuhkan rumah untuk tempat tinggal dan satu sama lain saling membutuhkan. Publik membutuhkan binatang sebagai kendaraan dan angkutan serta tanah untuk bercocok tanam.

Fatwa DSN-MUI No.112/DSN-MUI/2017 Menyebutkan:

“Akad ijarah adalah akad sewa antara *mu'jir* (pemberi sewa) dengan *musta'jir* (menyewa) atau antara *musta'jir* dengan *ajir* (yang memberikan jasa) untuk mempertukarkan *manfa'ah* dan *ujrah*, baik manfaat barang maupun jasa”.

Ketentuan terkait *mu'jir/ajir*, disamping itu akad ijarah boleh dilakukan secara lisan, tertulis, isyarat dan perbuatan/tindakan, serta dapat dilakukan secara elektronik sesuai dengan syariah dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Layaknya perjanjian pada umumnya sebuah akad dianggap sah setelah *ijab qabul* dilakukan dengan lafaz sewa atau lafaz lain yang menunjukkan makna sama. Kedua pihak yang melakukan akad disyaratkan memiliki kemampuan, yaitu berakal dan dapat membedakan (baik dan buruk). Jika salah satu pihak adalah orang gila atau anak kecil, maka akadnya dianggap tidak sah.

Para penganut Mazhab Syafi'i dan Hambali menambahkan syarat lain, yaitu *balig*. Jadi, menurut mereka, akad anak kecil meski sudah *tamyiz* dinyatakan tidak sah jika belum balig.

Sebuah akad sewa dinyatakan sah jika memenuhi syarat-syarat berikut:

- 1) Merelakan kedua pihak pelaku akad. Apabila salah satu pihak dipaksa untuk melakukan akad, maka akadnya dinyatakan tidak sah berdasarkan Al-Qur'an.

- 2) Mengetahui manfaat barang tersebut dengan jelas guna mencegah terjadinya fitnah. Upaya dilakukan dengan melihat langsung barang. Atau cukup dengan penjelasan akan kriteria barang termasuk masa sewa, sebulan atau setahun.
- 3) Bahan yang menjadi objek akad dapat diserahterimakan pada saat akad, baik secara fisik atau definitif.
- 4) Barang dapat diserahterimakan, termasuk manfaat yang dapat digunakan oleh penyewa. Tidak sah untuk menyewakan binatang yang lepas dan lumpuh. Begitu pula tanah pertanian yang gersang dan binatang pengangkut yang lumpuh, karena tidak ada barang tidak memiliki manfaat.
- 5) Manfaat barang tersebut status hukumnya mubah, bukan termasuk yang diharamkan.

Fatwa DSN MUI no 112/dsn mui/2017 point ke-7 memutuskan ketentuan terkait amal yang dilakukan ajir

- 1) *Amal* (pekerjaan atau jasa) yang dilakukan ajir harus berupa pekerjaan yang dibolehkan menurut syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 2) *Amal* yang dilakukan *Ajir* harus diketahui jenis, spesifikasi dan ukuran pekerjaannya serta jangka waktu kerjanya
- 3) *Amal* yang dilakukan *Ajir* harus berubah pekerjaan yang sesuai dengan tujuan akad
- 4) *Mustajir* dalam akad tijarah '*ala al-a'ma*, boleh menyewakan kembali kepada pihak lain, kecuali tidak diizinkan (dilarang) oleh *Ajir* atau peraturan perundang-undangan

- 5) *Ajir* tidak wajib menanggung risiko terhadap kerugian yang timbul karena perbuatan yang dilakukannya, kecuali karena *al-ta'addi*, *al-taqhshir*, atau *mukholafat al-syuruth*.

Akad sewa dengan tujuan kemaksiatan hukumnya haram karena maksiat wajib untuk ditinggalkan. Seseorang yang menyewa jasa orang lain untuk membunuh, menyewakan rumah untuk bisnis minuman keras atau sebagai tempat bermain judi, maka akad sewanya dianggap batal. Hal senada juga diperlakukan untuk membayar jasa peramal dan pemberian atas jasa ahli nujum dan dukun. Kompensasi atas jasa tersebut diharamkan dan termasuk kedalam kategori memakan uang manusia dengan batil.

Adapun ketentuan *Ujrah* fatwa DSN-MUI No.112/DSN-MUI/2017 menyebutkan pada poin delapan adalah:

- 1) *Ujrah* boleh berupa uang, manfaat barang, jasa, atau barang yang boleh dimanfaatkan menurut syariah (*mutaqawwam*) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Kuantitas dan/atau kualitas *Ujrah* harus jelas, baik berupa angka nominal, persentase tertentu, atau rumus yang disepakati dan diketahui oleh para pihak yang melakukan akad.
- 3) *Ujrah* boleh dibayar secara tunai, bertahap/angsur, dan tangguh berdasarkan kesepakatan sesuai dengan syariah dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku

- 4) *Ujrah* yang telah disepakati boleh ditinjau-ulang atas manfaat yang belum diterima oleh *Mustajir* sesuai kesepakatan.

Sewa jasa untuk melakukan puasa dan shalat karena termasuk *fardhuain* yang diwajibkan bagi mukalaf. Para ulama berbeda pendapat mengenai upah atas praktik ibadah, adapun perumpamaannya sebagai berikut: Mazhab Hanafi menyebutkan bahwa membayar jasa atas praktek ibadah seperti sewa menyewa orang lain untuk shalat, puasa, melaksanakan ibadah haji, membaca Al-Quran yang pahalanya dihadiahkan kepada orang yang menyewa, adzan, imam shalat, dan seterusnya hukumnya tidak boleh dan diharamkan untuk mengambil upah tersebut.

Ibadah sebagai bentuk pendekatan diri kepada Allah jika dilaksanakan, pahala hanya bagi pelakunya. Oleh karena itu, tidak boleh mengambil upah dari orang lain untuk praktik ibadah tersebut. Pemberian amplop berisi uang kepada orang yang mendoakan mayit telah menjadi budaya diantara masyarakat. Padahal apa yang diberikannya kepada orang meninggal. Praktik diatas tidak dibenarkan oleh hukum Islam. Orang yang berdoa demi mendapatkan materi, ia tidak akan mendapatkan pahala apa-apa. Para ahli fiqih menyatakan upah yang diambil sebagai imbalan atas praktik ibadah adalah haram, termasuk mengambilnya.

Jika *ijârah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya adalah pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran serta tidak ada ketentuan penangguhannya, maka menurut Abu Hanifah, wajib diserahkan upahnya secara berangsur-angsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'i

dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri, jika *mu'jir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada mustajir, ia berhak menerima bayarannya, karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan. Hak menerima upah bagi *mustajir* adalah sebagai berikut: (a) ketika pekerjaan selesai dikerjakan, (b) jika menyewa barang, uang sewaan dibayar ketika akad sewa, kecuali bila dalam akad ditentukan lain, manfaat barang yang di-*ijârah*-kan mengalir selama penyewaan berlangsung.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian pastilah terdapat suatu metode untuk menyelesaikan sebuah penelitian yang sedang dilakukan. Unsur-unsur dalam metode penelitian yang dikemukakan juga tergantung dengan kebutuhan, maka penyusun menggunakan metode penelitian sebagaimana berikut:

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris, yaitu penelitian terhadap identifikasi hukum. Peneliti ilmu hukum empiris bertujuan untuk mengetahui sejauh mana bekerjanya hukum didalam masyarakat. Penelitian ilmu hukum empiris sebagai hasil interaksi antara ilmu hukum dengan disiplin ilmu-ilmu lainnya terutama sosiologi dan antropologi melahirkan sosiologi hukum dan antropologi hukum.

Pangkal tolak penelitian ilmu hukum empiris adalah fenomena hukum masyarakat atau fakta sosial yang terdapat dalam dalam masyarakat. Penelitian hukum empiris lebih menekankan pada segi observasinya. Hal ini berkaitan dengan sifat obyektif dan empiris dari ilmu pengetahuan itu sendiri, termasuk pengetahuan ilmu hukum empiris yang berupaya mengamati fakta-fakta hukum yang berlaku di tengah-tengah masyarakat, dimana hal ini mengharuskan pengetahuan untuk dapat diamati dan dibuktikan secara terbuka. Titik tolak pengamatannya terletak pada

kenyataan atau fakta-fakta sosial yang ada dan hidup ditengah-tengah masyarakat sebagai budaya hidup masyarakat³⁹. 40

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan masalah dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan ini berpedoman bahwa persoalan-persoalan yang terjadi dalam bidang hukum adalah masalah-masalah sosial yang memerlukan pendekatan secara sosiologis untuk bisa menganalisa masalah-masalah hukum.

Pendekatan yuridis sosiologis terhadap hukum dapat dilakukan dengan cara⁴⁰:

1) mengidentifikasi masalah social secara tepat agar dapat menyusun hokum formal yang tepat untuk mengaturnya, 2) memahami kurangnya partisipasi masyarakat dalam melakukan kontrol sosial secara spontan terhadap pelanggaran hukum formal tertentu, 3) memahami proses pelebagaan suatu hukum formal di dalam suatu konteks kebudayaan tertentu, 4) memahami sebab-sebab banyaknya terjadi pelanggaran pada hukum formal tertentu, 5) mengidentifikasi pola hubungan antara penegak dan pemegang kekuasaan disatu pihak serta masyarakat umum di lain pihak, serta faktor-faktor sosial yang mempengaruhinya, 6) mengidentifikasi hukum formal yang masih dapat berlaku, apakah diperlukan adanya penyesuaian atau perlu dihapus sama sekali dalam suatu konteks masyarakat tertentu.

³⁹ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju :2008) h.125

⁴⁰ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju :2008) h.130

C. Lokasi Penelitian

Menentukan sebuah lokasi penelitian sangatlah penting. Sebab tidak semua tempat catering melakukan praktik catering sebagaimana penelitian ini dilakukan. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Catering Susan yang terletak di Jalan Mayjen Panjaitan Gg.15 No.1 Penanggungan, Kecamatan Klojen, Kota Malang 65113 Jawa Timur, Indonesia.

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam sebuah penelitian, data penelitian diperoleh secara langsung dari masyarakat (mengenai perilakunya; data empiris) biasa dinamakan data primer atau data dasar dan dari bahan pustaka adalah data yang biasa disebut dengan data sekunder⁴¹. Ada dua sumber data yang di pakai dalam penelitian ini diantaranya:

- 1) Data primer, data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang menjadi objek penelitian di perusahaan catering Susan . Data primer dalam penelitian ini adalah data yang dihasilkan melalui interview atau wawancara secara langsung kepada beberapa narasumber.
- 2) Data sekunder, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer berupa buku-buku, jurnal-jurnal, kamus, ensiklopedia serta literatur lainnya yang dapat menunjang proses penulisan penelitian ini.

⁴¹ Soerjano Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press,2014), h. 52.

E. Teknik Pengumpulan Data

Wawancara adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan⁴². Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan bertatap muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan pada peneliti.

Jika peneliti akan menggunakan teknik wawancara dalam penelitiannya, perlu diketahui terlebih dahulu: sasaran, maksud, dan masalah apa yang dibutuhkan peneliti. Sebab, dalam suatu wawancara dapat diperoleh keterangan yang berlainan dan adakalanya tidak sesuai dengan maksud peneliti.⁴³

Wawancara dilakukan secara lisan untuk memperoleh informasi yang akurat dari orang-orang yang berkompeten. Peneliti melakukan wawancara dengan pemilik perusahaan yakni ibu Halimatus Sya'diyah (50 tahun) bertempat tinggal di Jl.Panjaitan Kota Malang. Peneliti juga bertanya kepada bapak Mushsin (32 tahun) alamat Dowanlesdi Poncokusumo, Malang, selaku koordinator pekerja *freelance*, dan saudara M. Ismaul Huda (20 tahun) alamat Dowanlesdi, Poncokusumo, Malang, selaku pekerja *freelance*.

⁴² Cholid Narbuko, Abu Achmadi. *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010) h.83

⁴³ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1989) h.64

F. Teknik Pengelolaan Data

Pengelolaan data adalah tahap yang sangat penting dan menentukan hasil dalam sebuah penelitian. Seluruh data yang terkumpul diolah sedemikian rupa sehingga tercapai suatu kesimpulan. Peneliti dalam menyusun penelitian ini melakukan beberapa upaya metode analisa data diantaranya adalah:

1. Pemeriksaan data (*editing*)

Pemeriksaan data merupakan tahap yang dilakukan oleh penulis untuk mengecek terhadap kelengkapan, keakuratan, dan keseragaman jawaban responden⁴⁴. Apabila pencari data (pewawancara atau pengobservasi) telah memperoleh data-data, maka berkas-berkas catatan informasi diserahkan kepada para pengolah data. Kewajiban pengolah data yang pertama adalah meneliti kembali catatan data untuk mengetahui apakah catatan-catatan itu sudah cukup baik dan dapat segera disiapkan untuk keperluan proses berikutnya.

Lazimnya *editing* dilakukan terhadap kuisisioner yang disusun secara terstruktur, dan yang pengisiannya melalui wawancara formal. Dengan cara ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kebaikan data yang hendak diolah dan dianalisis. Dalam *editing* ini, yang dikoreksi kembali meliputi: lengkapnya pengisian kuisisioner, keterbacaan tulisan atau catatan petugas pengumpul data, kejelasan makna jawaban, keajegan dan tau kesesuaian jawaban satu dengan yang lainnya, relevansi jawaban,

⁴⁴ Wisadirana Darsono, *Metode Penelitian dan Pedoman Penulisan Skripsi Untuk Ilmu Sosial*, (Malang: UMM Press 2005) h.100

keseragaman satuan data.⁴⁵ Pemeriksaan data juga bertujuan untuk meneliti kembali data-data yang diperoleh terutama dari segi kelengkapannya, kejelasan makna, kesucian serta relevansi dengan data lain apakah data-data tersebut sesuai, serta memilih hal-hal pokok dan memfokuskan hal-hal penting yang sesuai dengan rumusan masalah.

2. Klasifikasi data (*classifying*)

Klasifikasi merupakan tahap lanjutan yang dilakukan setelah seluruh data dari berbagai sumber yang kemudian di klasifikasikan dan dilakukan pengecekan ulang agar data yang diperoleh terbukti valid. Klasifikasi ini bertujuan untuk memilah data yang diperoleh dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

3. Verifikasi data (*verifying*).

Verifikasi data adalah langkah dan kegiatan yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data dari dokumen-dokumen. Dalam hal ini, peneliti melakukan pengecekan kembali data yang sudah terkumpul agar terciptanya keselarasan antara data dokumen yang dikumpulkan dengan objek penelitian. Tahap ini merupakan tahap pembuktian kebenaran data untuk menjamin validitas data yang telah terkumpul dengan cara mendengarkan dan mencocokkan kembali hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya, baik dalam bentuk tulisan dan rekaman dari hasil wawancara yang telah dilakukan.

⁴⁵ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012) h.126

4. Analisis data (*Analyshing*)

Analisis data adalah suatu proses untuk mengatur aturan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola kategori dan suatu uraian dasar data-data yang telah diperoleh. Setelah data dari lapangan terkumpul dengan metode pengumpulan data maka penulis akan mengelola dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, dan memilih supaya menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan apa yang diceritakan kepada orang lain.

Analisis data kualitatif merupakan suatu teknik yang menggambarkan dan mengintrepetasi data-data yang telah terkumpul sehingga diperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya.

5. Kesimpulan (*concluding*)

Kesimpulan adalah penarikan kesimpulan dari permasalahan-permasalahan yang ada, dan ini merupakan proses penelitian tahap akhir serta jawaban atas paparan data sebelumnya. Pada kesimpulan ini penulis mengerucutkan persoalan diatas dengan menguraikan data dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif. Sehingga memudahkan pembaca untuk memahami dan menginterpretasi data. Pada tahap ini penulis telah menemukan jawaban-jawaban dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menghasilkan gambaran secara ringkas, jelas, dan mudah dipahami.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum *Catering* Susan

Catering Susan merupakan bagian dari perusahaan Quinn Susan, dirintis pertama oleh Ibu Hj. Sutajiani dan Ibu Halimatus Syadiyah, diawali dengan membuka usaha rumahan dibidang *Catering* untuk mahasiswa dengan menggunakan rantang sejak tahun 1998. Hingga pada tahun 2010, *Catering* Susan telah terdaftar sebagai perusahaan CV. Kini Susan *Catering* berkembang menjadi salah satu usaha pelayanan pemesanan makanan terbaik di kota Malang yang melayani pemesanan makanan. *Catering* Susan menerima pesanan dari berbagai kalangan, mulai dari kalangan ibu rumah tangga, instansi-instansi pemerintahan, dan pendidikan seperti Universitas di Kota Malang. *Catering* Susan sendiri bertempat di Jl.M.Panjaitan XV/1 Kota Malang.

Catering Susan melayani pemesanan makanan dalam bentuk nasi kotak maupun prasmanan, baik dalam skala kecil maupun besar yang untuk rapat, *lunch box*, *coffee break*, pernikahan, syukuran, buka puasa, dan kegiatan lainnya. Susan *Catering* menyediakan *Indonesian food*, *oriental food*, *continental food*, *dessert*, berbagai macam es dan menu *gubug* dengan berbagai variasi. Pemesanan dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu datang langsung ke kantor, melalui *whatsapp* dan *telephone*. Dalam sehari Susan *Catering* mampu menerima pesanan hingga 3.000 nasi kotak. Minimal pemesanan yang ditetapkan oleh *Catering* Susan adalah 50 nasi kotak dan 50

prasmanan. Jika kurang dari itu, akan dikenakan biaya tambahan seperti biaya antar dan biaya sewa peralatan untuk prasmanan. Perusahaan *Catering* ini memiliki 15 karyawan yang terdiri dari 1 *chef*, 5 asisten *chef*, 3 orang bagian gudang, 2 orang bagian pengiriman, 2 orang admin, 1 orang servis dan perlengkapan, serta 1 orang bagian pemasaran⁴⁶.

Seiring berkembangnya perusahaan ke arah yang lebih baik lagi, *Catering Susan* sebelumnya hanya memiliki beberapa karyawan saja. Proses pencarian karyawan sangat beragam salah satu usaha yang dilakukan adalah dengan membuka lowongan pekerjaan. Beberapa perusahaan biasanya mempromosikan dengan berbagai cara salah satunya dengan membuka lowongan pekerjaan baik dalam media elektronik maupun media masa.

Proses perekrutan dalam setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda. Hal ini dilaksanakan berdasarkan kebijakan perusahaan itu sendiri. Namun, pada dasarnya proses perekrutan tersebut bertujuan agar perusahaan mendapatkan pegawai yang memenuhi kualifikasi pekerjaan di perusahaan. Kesalahan dalam melakukan proses perekrutan dapat memberi dampak negatif bagi perusahaan di kemudian hari, karena perekrutan merupakan langkah awal sebelum menerima seorang calon tenaga kerja yang memang dibutuhkan⁴⁷.

Perusahaan *Quinn Susan* melakukan perekrutan semua pekerja tetap dengan melewati beberapa proses seleksi, yakni wawancara dan test kemampuan. Setelah para

⁴⁶ Halimatus Syadiah, wawancara, 9 Oktober 2019

⁴⁷ Andy Aljazair, "Analisis Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja Pada CV.Mitra Sejati di Samarinda," *fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen*, 165

calon pekerja berhasil lolos melewati beberapa tahapan tersebut, barulah ada perjanjian dan kontrak kerja dengan pihak perusahaan. Proses perekrutan pekerja *freelance* berbeda dengan perekrutan pekerja tetap. Perekrutan pekerja *freelance* dilakukan melewati perantara seorang koordinator pekerja *freelance* itu sendiri, seperti perekrutan pekerja *outsourcing*, yang hanya membutuhkan pekerja sesuai kebutuhan pada sebuah acara itu saja. Pada dasarnya fungsi pekerja *freelance* hanya bekerja sebagai tambahan tenaga kerja saja. Sebab, usaha catering adalah pekerjaan yang prosesnya tidak *stucknan* atau tidak selalu ada setiap hari. Oleh sebab itu, jumlah pekerja *freelance* yang dibutuhkan juga berbeda-beda jumlahnya menyesuaikan dengan kebutuhan setiap acara⁴⁸. Berikut pernyataan ibu Halimatus Syadiyah (50 th) selaku pemilik *Catering Susan*:

“perekrutan karyawan tetap langsung di handle perusahaan, wawancara, tes kemampuan, seleksi, info lowongan, kalau lolos ada perjanjian kerjanya. Kalau perekrutan karyawan outsourcing (freelance) sesuai kebutuhan, karena pada dasarnya hanya membantu atau tambahan tenaga saja, karena catering dalam prosesnya tidak stucknan/tidak tetap berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan, tenaga kerja disesuaikan dengan kebutuhan pekerja tetap”

Pekerja *freelance* dibutuhkan ketika kemampuan pekerja tetap tidak memadai untuk melaksanakan sebuah acara dan jumlah pemesanan makanan melebihi kapasitas standar yang biasanya dikerjakan. Acara yang biasanya membutuhkan tenaga kerja *freelance* adalah ketika pemesanan nasi kotak yang jumlahnya melebihi 1.000 kotak dan prasmanan diatas 500 undangan.

⁴⁸ Halimatus Syadiyah, wawancara, 9 Oktober 2019

Proses perekrutan pekerja *freelance* sendiri adalah dengan cara menjadikan salah seorang dari pekerja *freelance* sebagai koordinator. Kemudian koordinator tersebut merekrut beberapa pemuda yang dianggapnya berkompeten untuk mencari beberapa teman di daerahnya. Proses perekrutan pun tidak seperti pekerja tetap, perekrutan pekerja *freelance* tidak ada pembukaan lowongan serta seleksi maupun wawancara. Pihak perusahaan menyerahkan sepenuhnya kepada koordinator untuk merekrut pekerja sesuai dengan jumlah yang diminta oleh perusahaan. Sehingga, secara tidak langsung koordinator tersebutlah yang berwenang menentukan bagaimana kriteria pekerja yang di pekerjakan di *catering*. Koordinator juga adalah orang yang menentukan pembagian tugas kerja kepada para pekerja *freelance*. Perekrutan pekerja *freelance* laki-laki di rekrut oleh koordinator laki laki dan sebaliknya untuk pekerja perempuan direkrut oleh koordinator perempuan.⁴⁹

Mayoritas perusahaan *catering* pasti membutuhkan seorang koordinator untuk merekrut tenaga kerja *freelance*, maka koordinator *catering* biasanya tidak memegang satu *catering* saja, melainkan terkadang juga bekerja sama dengan koordinator pekerja *freelance* dari perusahaan *catering* lainnya. Hal ini bertujuan untuk memudahkan koordinator dalam mencari pekerja *freelance* ketika permintaan jumlah pekerja *freelance* yang banyak. Hal ini menyebabkan seorang koordinator dari perusahaan *Catering Susan*, bisa bekerjasama dengan koordinator pekerja *freelance* di perusahaan *catering* yang lain.

⁴⁹ Muhsin, wawancara 25 Oktober 2019

Setiap hubungan kerja, pastinya terdapat sebuah kesepakatan ataupun perjanjian kerja. Perjanjian kerja dengan pekerja tetap, dilaksanakan langsung oleh pihak perusahaan, sedangkan perjanjian kerja pekerja *freelance* di laksanakan oleh koordinator pekerja *freelance*. Berikut pernyataan tentang ajakan saudara Muhsin (32th) selaku koordinator pekerja *freelance* ketika mencari anggota pekerja *freelance*:

“ ayook melok catering, carane gampang wes, engkok tak uru’i”

(ayok ikut kerja di catering, caranya gampang, nanti aku ajari)

Berdasarkan akad tersebutlah prosedur penerimaan pekerja *freelance* di Perusahaan Catering Susan, walaupun tidak ada perjanjian tertulis akad tersebut sudah dianggap sah karena kedua belah pihak sudah menyepakati untuk saling bekerja sama.

B. Pengupahan Pekerja *Freelance* di Perusahaan Catering Susan Menurut PP RI No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan

Pada dasarnya seorang pekerja dan pengusaha pasti memiliki hak dan kewajiban masing-masing. Seorang pekerja selain berkewajiban melakukan tugasnya dia juga berhak mendapatkan upah atas usaha yang telah di lakukannya. Perlu diketahui sebelum adanya hubungan antara pengusaha dan pekerja, selalu ada proses perekrutan tenaga kerja. Merekrut tenaga kerja merupakan suatu urusan yang bertahap, dimana setiap tahap harus dilakukan dengan cermat mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi yang kemudian dilanjutkan pada latihan serta pengembangan. Manajemen SDM yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan

produktivitas kerja⁵⁰. Penjelasan tentang mekanisme perekrutan menurut Richard Nata sebagai berikut:

- a. Menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan. Tahap ini perusahaan harus menentukan terlebih dahulu berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan, bagian mana yang dibutuhkan, tugas serta tanggung jawab apa saja yang diberikan, dan keterampilan atau syarat-syarat apa saja yang diperlukan.
- b. Mencari pelamar atau mencari karyawan. Terdapat beberapa cara yang bisa ditempuh untuk merekrut karyawan. Pertama, perusahaan bisa menggunakan iklan lowongan pekerjaan di media masa. Didalamnya disebutkan lowongan apa saja yang tersedia, syarat-syarat yang harus dipenuhi calon karyawan, serta alamat perusahaan yang bersangkutan. Kedua, perusahaan bisa membuat selebaran atau poster yang nantinya ditempel di tempat-tempat umum.
- c. Menyeleksi arsip-arsip pelamar kerja. Perusahaan selanjutnya menyeleksi arsip-arsip yang diterima dari para pelamar, kemudian menentukan pelamar mana saja yang telah memenuhi kriteria.
- d. Menguji dan melakukan wawancara kepada calon karyawan. Setiap perusahaan pasti memiliki cara sendiri dalam melakukan tes tulis dan wawancara.
- e. Memutuskan calon-calon karyawan. Berdasarkan beberapa proses perekrutan yang telah dilalui oleh calon karyawan, perusahaan menentukan siapa saja diantara pelamar yang diterima sebagai karyawan.

⁵⁰ Andy Aljazair, "Analisis Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja Pada CV.Mitra Sejati di Samarinda," *fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen*, 166

- f. Membuat kesepakatan kerja. Sebelum karyawan mulai bekerja proses yang harus dialalui selanjutnya adalah melakukan kontrak kerja atau perjanjian kerja. Pada tahap ini karyawan mendapat kesepakatan kerja secara tertulis agar hak-hak tenaga kerja dan pengusaha sama-sama terpenuhi serta dilindungi oleh hukum yang berlaku.⁵¹

Penjelasan diatas telah menerangkan dengan jelas bahwa proses perekrutan tenaga kerja harusnya dilakukan dengan tahapan yang sistematis, agar pekerja yang di dapatkan memiliki SDM yang baik. Perusahaan *Catering* Susan dalam melakukan perekrutan pekerja tetap telah melaksanakan ketentuan yang telah disebutkan. Namun, dalam perekrutan pekerja *freelance* ada beberapa ketentuan yang belum dilaksanakan karena pekerja yang direkrut adalah pekerja yang tidak tetap/lepas yang dibutuhkan tergantung dari bentuk kegiatan dan membutuhkan waktu yang singkat dalam perekrutannya.

Tahap yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan yang telah melakukan perekrutan adalah melakukan sebuah perjanjian kerja dengan pekerja barunya. Pasal 52 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa bentuk perjanjian kerja di bagi menjadi dua, yaitu: a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. b. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁵¹ Andy Aljazair, "Analisis Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja Pada CV.Mitra Sejati di Samarinda," *fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen*, 162

Undang-Undang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian yang dikehendakinya, tetapi sesungguhnya prinsip yang dianut adalah prinsip tertulis. Perjanjian kerja dalam bentuk lisan dapat ditoleransi karena kondisi masyarakat yang beragam (penjelasan pasal 51). Pasal 53 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa (a) segala hal, dan/atau (b) segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan dan menjadi tanggung jawab pengusaha. Aturan tentang kebebasan bentuk perjanjian merupakan kebebasan umum. Pasal 51 ayat (2) menentukan bahwa perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal ini memberikan kemungkinan bahwa untuk perjanjian kerja tertentu dapat disyaratkan bentuk tertulis⁵².

Perjanjian kerja tidak tertulis dapat memudahkan pengusaha dan pekerja karena dapat dilakukan kapanpun dan dimanapun tanpa menggunakan media. Meskipun perjanjian kerja dibuat tidak tertulis, tetapi perjanjian ini tetap dapat mengikat kedua belah pihak. Namun, kontrak kerja yang tidak tertulis juga memiliki kelemahan yakni apabila ada peraturan yang tidak dilaksanakan maka susah untuk membuktikan kebenarannya. Sehingga dapat merugikan salah satu pihak. Sebaliknya peraturan yang tertulis akan lebih aman karena dapat digunakan sebagai bukti apabila terjadi sebuah perselisihan.

⁵² Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Indeks, 2009) h.34

Dalam melakukan perjanjian kerja, hendaknya kedua belah pihak juga memperhatikan ketentuan apa saja yang harus dipenuhi. Pasal 52 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan landasan dasar ketika perjanjian kerja akan dilaksanakan:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b dapat dibatalkan. Sedangkan apabila bertentangan dengan huruf c dan d maka batal demi hukum.

Syarat sah perjanjian berdasarkan hukum kontrak terdapat dalam pasal 11 320 KUH Perdata yakni:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu pokok persoalan tertentu
4. Suatu sebab yang tidak terlarang

Syarat-syarat tersebut merupakan syarat sah sebuah perjanjian apabila salah satu belum terpenuhi maka perjanjian tidak sah. Setelah seseorang mengikuti proses perjanjian kerja dengan pihak pemberi kerja, maka ia berhak menerima upah dari hasil kerjanya. Pada dasarnya pengupahan merupakan usaha memperbaiki

perekonomian negara. Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang layak bagi pekerja. Penghasilan yang layak yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan upah seorang pekerja dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya nya secara wajar.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terbagi atas⁵³ : a upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten atau kota. B. Upah minimum berdasarkan sektor/sub sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Besar upah untuk setiap wilayah provinsi atau kabupaten/ kota tidak sarna, tergantung nilai kebutuhan hidup layak (KHL) di daerah yang bersangkutan. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Pengusaha dilarang membayar upah pekerja dibawah upah minimum daerah dimana pekerja itu bekerja, termasuk kepada pekerja yang sedang dalam masa percobaan 3 (tiga) bulan pertama. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-06/MEN/1985 Pasal 7 menyebutkan " Pengupahan bagi pekerja harian lepas didasarkan atas upah harian yang besarnya tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah"⁵⁴

Standar waktu perhitungan kerja yang digunakan oleh Catering Susan adalah 8 jam dalam sehari. Jika melebihi waktu tersebut, maka pekerja dianggap lembur dan

⁵³ Devi Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus (Solo : New Elmaterra, 2011) h.91

⁵⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas

mendapat upah tambahan. Penetapan upah dalam 8 jam kerja adalah 65.000 per orang.

Apabila dalam satu hari terdapat 2 kegiatan, seringkali perusahaan mengalami kesulitan dalam perhitungan jumlah upah. Hal ini dikarenakan, adanya kompetisi pada pekerja untuk mendapatkan kesempatan kerja lembur. Waktu bekerja terhitung sejak mereka berkumpul di kantor Catering Susan sebelum akhirnya diberangkatkan secara bersama-sama menuju lokasi kegiatan. Hal ini berlaku untuk kegiatan yang berlangsung di dalam maupun kegiatan di luar kota. Nominal upah lembur akan disesuaikan dengan bentuk pekerjaan yang dilakukan tergantung banyaknya jumlah pekerja dengan bentuk pekerjaan ringan atau jumlah pekerja yang sedikit dengan pekerjaan yang berat. Perhitungan pengupahan pekerja lembur tidak dihitung secara terperinci baik dari segi jam tambahan yang pekerja lakukan serta berapa jumlah upah yang akan diberikan. Sedangkan kisaran bonus lembur yang di dapatkan pekerja adalah 20.000-30.000.⁵⁵

Pekerjaan pekerja *freelance* laki-laki, biasanya lebih berat dan lebih banyak sehingga upah yang didapatkan berbeda. Jika dalam 8 jam bekerja, pekerja perempuan mendapatkan upah sebanyak 65.000 maka pekerja laki-laki bisa memperoleh sebanyak 100.000 per kegiatan.⁵⁶

Penetapan upah bagi pekerja tetap Catering Susan berbeda dengan pekerja *freelance* Pekerja tetap Catering Susan bekerja selama 9 jam dalam sehari dimulai

⁵⁵ Halimatus Syadiah, *Wawancara*, 9 Oktober 2019

⁵⁶ M. Ismaul Huda, *Wawancara*, 28 Oktober 2019

dari pukul 07.00-16.00 WIB dengan masa kerja 27 hari kerja. Pekerja tetap Catering Susan dalam sebulan hanya memiliki libur kerja sebanyak 3 hari. Sehingga jumlah upah yang diterima oleh pekerja tetap Catering Susan sesuai dengan Upah Minimum Kota Malang tahun 2019 yakni Rp 2.668.420,18⁵⁷. Sehingga, apabila dijabarkan lebih terperinci maka jumlah upah pekerja tetap Catering Susan dalam sehari adalah sebesar Rp 99.000.

Jumlah upah yang diterima oleh pekerja tetap memiliki standar yang berbeda dengan pekerja freelance. Pengupahan pekerja tetap berdasarkan pada UMR kota Malang, sedangkan pekerja *freelance* berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Seorang pekerja dan pengusaha pasti memiliki hak dan kewajiban yang berbeda. Pengusaha berkewajiban memberikan upah kepada pekerja apabila para pekerja telah menyelesaikan tugas yang diberikan, sebaliknya seorang pekerja selain berhak mendapatkan upah atas usaha yang telah dilakukannya, ia juga berkewajiban mengerjakan tugas dengan baik.

Pasal 11 PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan jumlah upah yang sama untuk pekerjaan yang bobotnya sama diukur dari kompetensi, risiko kerja, dan tanggung Jawab dalam pekerjaan tersebut. Sehingga upah diberikan secara adil dan tidak ada perbedaan upah antar pekerja. Jumlah upah yang ditetapkan dalam Pasal 12 berdasarkan : satuan waktu dan/atau satuan hasil. Upah yang ditetapkan berdasarkan waktu ditetapkan secara harian, mingguan dan bulanan. Perhitungan jumlah upah dalam sehari

⁵⁷ <http://www.gajiumr.com/gaji-umk-kota-malang/> diakses Ahad tanggal 3 November 2019

sebagaimana disebutkan pada Pasal 13 ayat (2) PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagai berikut⁵⁸:

- 1) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- 2) Bagi perusahaan dengan Sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Perhitungan jumlah upah berdasarkan hasil pekerjaan disebutkan pada Pasal 15 PP RI No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan:

1. Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
2. Penetapan besarnya upah sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Dalam hal ini, sebenarnya baik pekerja maupun pihak perusahaan telah melakukan kesepakatan kerja yang sesuai menurut Peraturan Pemerintah. Hanya saja, pada saat proses perekrutan pekerja *freelance*, pihak perusahaan tidak menyebutkan berapa besar upah yang akan diterima oleh pekerja. Pekerja justru mengetahui jumlah upah dari sesama rekan pekerja *freelance* bukan dari pihak perusahaan.

Mekanisme pemberian upah kepada pekerja disebutkan pada Pasal 17 No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah sebagaimana berikut:

- a. Upah wajib dibayarkan kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan

⁵⁸ PP RI No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

- b. Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan.
- c. Upah dapat dibayarkan pada pihak ketiga dengan surat kuasa dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
- d. Surat kuasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya berlakuk untuk 1 kali pembayaran upah.

Jangka waktu pemberian upah juga telah dijelaskan pada Pasal 19 PP No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan “Pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali jika perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu⁵⁹.

Ketentuan pemberian upah pekerja *freelance* di perusahaan Catering Susan diberikan setelah pekerja sudah melaksanakan pekerjaanya. Para pekerja mengisi absen daftar hadir yang telah disediakan selanjutnya upah diberikan langsung oleh pemilik perusahaan kepada pekerja *freelance* dalam amplop. Pengusaha memberikan upah secara langsung tanpa melalui perantara, menghindari adanya ketidak sesuaian jumlah dan ketidak pastian waktu sampainya upah kepada pekerja. Berikut pernyataan dari narasumber:

“Habis kerja ngisi daftar hadir, trus upah nya sudah aplopan langsung dari bos” M. Ismaul Huda (20 th), pekerja *freelance*

Hal ini juga dibenarkan oleh ibu Halimatus Sya' diyah selaku pemilik perusahaan yang menerangkan bahwa, sistem pengupahan berubah dari yang dulu diserahkan

⁵⁹ PP RI No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

kepada koordinator pekerja *freelance* dan sekarang langsung pihak perusahaan yang membagikannya. Berikut pernyataan dari narasumber:

"dulu awalnya pengupahan diserahkan ke koordinator pekerja freelance akhirnya menimbulkan masalah, timbul kecemburuan sosial, mungkin karena koordinator tidak adil membagi upah kepada rekan rekanya misalmya 1 juta dibagi 10 orang ada yang dibagi rata ada juga karena koordinator maka mendapat lebih. Tapi ada juga koordinator mengambil jatah yang lebih besar dan rekan-rekan ya merasa tidak adil, akhirnya sejak beberapa taun lalu kami (perusahaan) yang menghandle pengupahanya. Kami yang memberikan upah ke koordinator dan rekan-rekanya secara individu" ibu Halimatus Sya'diyah (50 th)

Hasil dari wawancara dengan beberapa narasumber yang telah dilakukan menunjukkan bahwa mekanisme dalam proses pemberian upah yang dilakukan perusahaan Catering Susan, sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, yakni memberikan upah langsung setelah kegiatan berakhir.

C. Pengupahan Pekerja *Freelance* di Perusahaan Susan Catering menurut Fatwa DSN-MUI no 112 tahun 2017

Pengupahan pekerja *freelance* di perusahaan Catering Susan memiliki Standar pengupahan berdasarkan waktu kerja, yakni apabila pekerja sudah bekerja selama 8 jam maka akan memperoleh upah sebanyak 65.000. Jika melebihi 8 jam kerja para pekerja akan diberikan upah tambahan sesuai dengan hasil pekerjaan dan tergantung bagaimana para pekerja melakukan kerjanya.

Komponen terpenting dalam sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) karena untuk menunjang pelaksanaan fungsi administrative perusahaan,

adanya SDM yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi, tujuan perusahaan dapat terwujud dengan baik. Oleh sebab itu, tidak dapat dipungkiri bahwa setiap perusahaan pasti membutuhkan SDM yang baik untuk bekerja didalamnya. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan SDM yang dibutuhkan adalah dengan penarikan pegawai atau bisa disebut dengan bisa disebut dengan rekrutmen⁶⁰.

Beberapa persyaratan yang di sebutkan dalam fatwa DSN-MUI terkait pelaku pelaksana akad adalah:

- a. Akad *ijârah* boleh dilakukan oleh orang (*Syakhshiyah thabi'iyah/natuurlijke persoon*) maupun yang dipersamakan dengan orang, baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum (*Syakhshiyah i'tibariyah/ Syakhshiyah hukmiyah/ rechtsperson*) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. *Mu'jir*, *Musta'jir* dan *Ajir* wajib cakap hukum sesuai dengan syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. *Mu'jir* wajib memiliki kewenangan (*wilayah*) untuk melakukan akad *ijârah* baik kewenangan yang bersifat *ashliyyah* maupun *niyabiyyah*.
- d. *Mu'jir* wajib memiliki kemampuan untuk menyerahkan manfaat.
- e. *Musta'jir* wajib memiliki kemampuan untuk membayar ujah.
- f. *Ajir* wajib memiliki kemampuan untuk menyerahkan jasa atau melakukan perbuatan hukum yang dibebankan kepadanya.

⁶⁰ Andy Aljazair, "Analisis Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja Pada CV.Mitra Sejati di Samarinda," *fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen*, 165

Dari pernyataan tersebut dalam praktiknya perusahaan Catering Susan dalam menentukan pelaku pelaksana akad sudah melakukan ketentuan sesuai ketetapan yang telah ditetapkan oleh Fatwa DSN-MUI. Setelah melakukan perekrutan, perusahaan wajib melakukan perjanjian kerja agar memiliki hak dan kewajiban yang adil. Perjanjian kerja timbul karena adanya suatu persetujuan antara pekerja disatu pihak dengan pengusaha di pihak lain. Perjanjian itu antara lain menetapkan bahwa pekerja akan sanggup melakukan tugas yang diperintahkan padanya untuk mengerjakan sesuatu yang dapat menghasilkan barang atau jasa dengan suatu kompensasi dari pengusaha berupa upah yang besarnya tidak kurang dari upah minimum yang berlaku pada saat itu.

Mengingat bahwa perjanjian kerja tersebut terjadi karena adanya suatu hal yang disetujui bersama, maka akan menimbulkan suatu perikatan yang berakibat hukum dan apabila tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak dapat dikenai sanksi perdata maupun pidana. Terkait hal tersebut telah disebutkan dalam Fatwa DSN-MUI No. 112 tahun 2017 ketentuan mengenai *shighat* akad *ijârah*:

- a. Akad *ijârah* harus dinyatakan secara tegas dan jelas serta dimengerti oleh *mu'jir/ajir* dan *musta'jir*.
- b. Akad *ijârah* boleh dilakukan secara lisan, tertulis, isyarat, dan perbuatan/tindakan, serta dapat dilakukan secara elektronik sesuai syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika dalam proses perekrutan dan perjanjian kerja telah dilakukan oleh kedua belah pihak serta kewajiban pekerja telah dikerjakan, maka pekerja berhak menerima

upah dari hasil pekerjaannya. Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, maka upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasi yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Adapun Ketentuan terkait upah (*ujrah*) yang disebutkan dalam Fatwa DSN-MUI NO:112/DSN-MUI/IX/2017 diantaranya:

- a. *Ujrah* boleh berupa uang, manfaat barang, jasa atau barang yang boleh dimanfaatkan menurut syariaah (*mutaqawwam*) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Kuantitas dan/atau kualitas *ujrah* harus jelas, baik berupa angka nominal, prosentase tertentu, atau rumus yang disepakati dan diketahui oleh para pihak yang melakukan akad.
- c. *Ujrah* boleh dibayar secara tunai, bertahap/angsur, dan tangguh berdasarkan kesepakatan sesuai dengan syariaah dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. *Ujrah* yang telah disepakati boleh ditinjau-ulang atas manfaat yang belum diterima oleh *musta'jir* sesuai kesepakatan.

Pengupahan pekerja *freelance* di perusahaan *Catering* Susan dalam praktiknya sudah melakukan ketentuan sesuai dengan ketetapan Fatwa DSN-MUI, yakni menyegerakan dalam pemberian upah, perusahaan memberikan upah setelah pekerjaan selesai dilakukan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengupahan pekerja *Freelance* di perusahaan Catering Susan menurut menurut Pasal 15 PP RI No. 78 Tahun Tahun 2015 tentang Pengupahan, pelaksanaan kesepakatan sudah sesuai, meskipun tidak disampaikan ketika akad namun para pekerja telah mengetahui berapa upah yang diperoleh dan pekerja *freelance* yang lainnya. Waktu pemberian upah sudah sesuai dengan peraturan, karena langsung memberikan upah kepada pekerja setelah pekerjaan selesai dilakukan.
2. Mekanisme Pengupahan pekerja *Freelance* di perusahaan Catering Susan malang menurut Fatwa No.112/DSN-MUIVIX/2017 dalam praktiknya sudah melakukan ketentuan sesuai dengan ketetapan Fatwa DSN-MUI, yakni melaksanakan akad dengan baik dan dimengerti kedua belah pihak. Selain itu pelaku pelaksana akad dan waktu pemberian upah sudah sesuai dengan ketetapan yang telah di tetapkan.

B. Saran

Untuk menindaklanjuti hasil penelitian tersebut maka saran-saran peneliti sampaikan sebasgi berikut:

1. Bagi perusahaan Catering Susan seharusnya melaksanakan ketentuan yang telah diterapkan oleh peraturan yang berlaku, agar kewajiban dan hak antara pengusaha dan pekerja jelas dan keduanya mendapat perlindungan yang sama.

2. Bagi pemerintah agar membuat aturan baku khusus mengenai ketenagakerjaan yang membahas tentang pelaksanaan pekerja harian lepas, karena banyaknya masyarakat yang bekerja menjadi pekerja harian lepas dan tidak memiliki perlindungan yang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, 2002

Peraturan Instansi Negara:

Fatwa DSN-MUI No.112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijârah

PP RI No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas

Buku:

Agusmidah. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia. 2010

Al-Bukhori. Muhammad bin Ismail Abu Abdillah. *Shahih Bukhori, Juz II*, Beirut: Darul Kutubu Ilmiah

Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks. 2009

Darsono, Wisadirana. *Metode Penelitian dan Pedoman Penulisan Skripsi Untuk Ilmu Sosial*, Malang: UMM Press. 2005

Hardijan, Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan terkait lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia. 2011

Lalu, Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2007

Majah, Al-Hafiz Ibnu, 'Abdillah Muhammad Ibnu Yazid al-Qazwaini Ibnu, Sunan, Sunan Ibnu Majah, Beirut: Dar al-Fikr, 1981

Mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara. 1989

Narbuko, Cholid. Achmdi, Abu. *Metode Penelitian*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2010

- Rahayu, Devi. *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, Yogyakarta: New Elmatara. 2011
- Sabiq, Sayyid. *Fiqih Sunnah*, Jakarta: Pena Pundi Aksara. 2004
- Sahrani, Sohari. Abdullah, Ru'fah. *Fikih Muamalah*, Bogor: Ghalia Indonesia. 2011
- Sayid Mohammad Rifqi Noval. *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Bandung: PT Refika Aditama. 2017
- Soedarjadi. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia. 2009 (gak ada di footnote?)
- Soekanto, Soerjano. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press. 2014
- Sunggono, Bambang. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers. 2012
- Uwiyono, Aloysius. Hosein, Siti Hajar. Suryandono, Widodo. Kiswandari, Melania. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2017
- Zainuddin, Ali. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika. 2011

Jurnal dan Artikel:

- Aljazair, Andy. “Analisis Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja Pada CV.Mitra Sejati di Samarinda,” *fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen*, 165
- Herijanto, Hendy. Muhammad Nurul Hafiz, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing*. *Jurnal Islaminomic*, Vol. 7 Np, 1, April 2016
- Karim, Furqon. *Mencari Konsep Upah Minimum Bagi Pekerja*. *Suara Merdeka*: 22 Desember 2001
- Mustofa, Pekerja Lepas (*Freelancer*) Dalam Dunia Bisnis, *Jurnal Mozaik*. Vol. X Edisi 1, Juli , 2018
- Sri Lestari, Veronika Nugraheni. dkk. “Sistem Pengupahan Di Indonesia” *Ekonomi dab Hukum Islam*, Vol.8 No.2. 2017

Kamus :

Oxford Advanced Learner's Dictionary. (2005). Oxford: Oxford University Press.

Wawancara :

Huda, M. Ismaul. Wawancara. Malang, 28 Oktober 2019

Muhsin. Wawancara. Malang, 25 Oktober 2019

Syadiah, Halimatus. Wawancara. Malang, 9 Oktober 2019

Website:

<http://www.gajiumr.com/gaji-umk-kota-malang/> diakses Ahad tanggal 3 November 2019

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Foto wawancara dengan koordinator pekerja *freelance*



Foto wawancara dengan pemilik Susan Catering



Foto menu gubug Susan Catering

Daftar Pertanyaan

1. Siapa nama lengkap? Usia? Alamat?
2. Sudah bekerja berapa lama di Susan Catering?
3. Bagaimana proses perekrutan pekerja *freelance* (lepas)? ditempatkan di bagian apa?
4. Dalam satukali acara bekerja berapa lama? (Mungkin kerja dr jam 6 pagi sampai jam 6 sore atau bagaimana)
5. Adakah kriteria tertentu untuk pekerja *freelance*?
6. Bagaimana proses pengupahan dan (mohon maaf) berapa penghasilan yang didapatkan?
7. Apakah ada perbedaan pekerjaan atau upah antara pekerja laki-laki dan perempuan?



CV. Quinn Susan

Perum Candirenggo Bloh H-3 RT. 03, RW. 15 Candi Renggo Singosari
Malang - Jawa Timur
Telp. 0341 - 926 7000 / HP. 081 655 10 53

Nomor : 087/QS/BLS 1/VII/2019 Malang, 25 Juli 2019
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Balasan Penelitian

Yth.
Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Jl. Gajayana - Malang

Assalamualaikum wa Rahmatulloh wa Barakatuh.

Merujuk pada permohonan izin untuk mengadakan pra-penelitian (*Pra Research*) untuk kepentingan penyelesaian tugas akhir mahasiswa Jurusan Hukum Etnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, dengan hormat disampaikan bahwa:

Nama : Dewi Mashithoh
NIM : 15220118
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Bisnis Syariah

Telah diterima untuk melakukan penelitian mulai tanggal 25 Juli 2019 sampai tanggal 25 September 2019.

Demikian disampaikan surat keterangan ini. Mohon dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Menyetujui,
CV. QUINN SUSAN

CV. Quinn Susan
Halimatus Syadiyah
Direktur



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
 Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341)559399
 Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id> E-mail: syariah@uin-malang.ac.id

Nomor : B-2620 /F.Sy/TL.10/06/2019 14 Juni 2019
 Lampiran : -
 Perihal : Pra-Penelitian

Kepada Yth.
 Kepala Duta Catering
 Jl. Ir. Soekarno No.26 Dadaporejo, Kec Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur 65233

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dengan hormat, kami mohon agar :

Nama : Dewi Mashithoh
 NIM : 15220118
 Fakultas : Syariah
 Jurusan : Hukum Bisnis Syariah

Memohon izin untuk mengadakan pra-penelitian (*Pra Research*) guna menyelesaikan tugas akhir/skripsi, yang berjudul: **Praktek Pengupahan Pekerja Frelance Duta Catering (Tinjauan PP RI 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Hukum Islam)** Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

a.n. Dekan
 Dekan Bidang Akademik

 M. H. I.
 127 200003 1 001

Tembusan:

1. Dekan
2. Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah
3. Kabag. Tata Usaha

