

**KETERLAMBATAN GAJI PEMAIN SEPAKBOLA OLEH KLUB  
(KAJIAN UU NO 13 TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM)**

**SKRIPSI**

Oleh:

Resi Fitritama Laxsniy

NIM 12220109



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH**

**FAKULTAS SYARI'AH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2017**

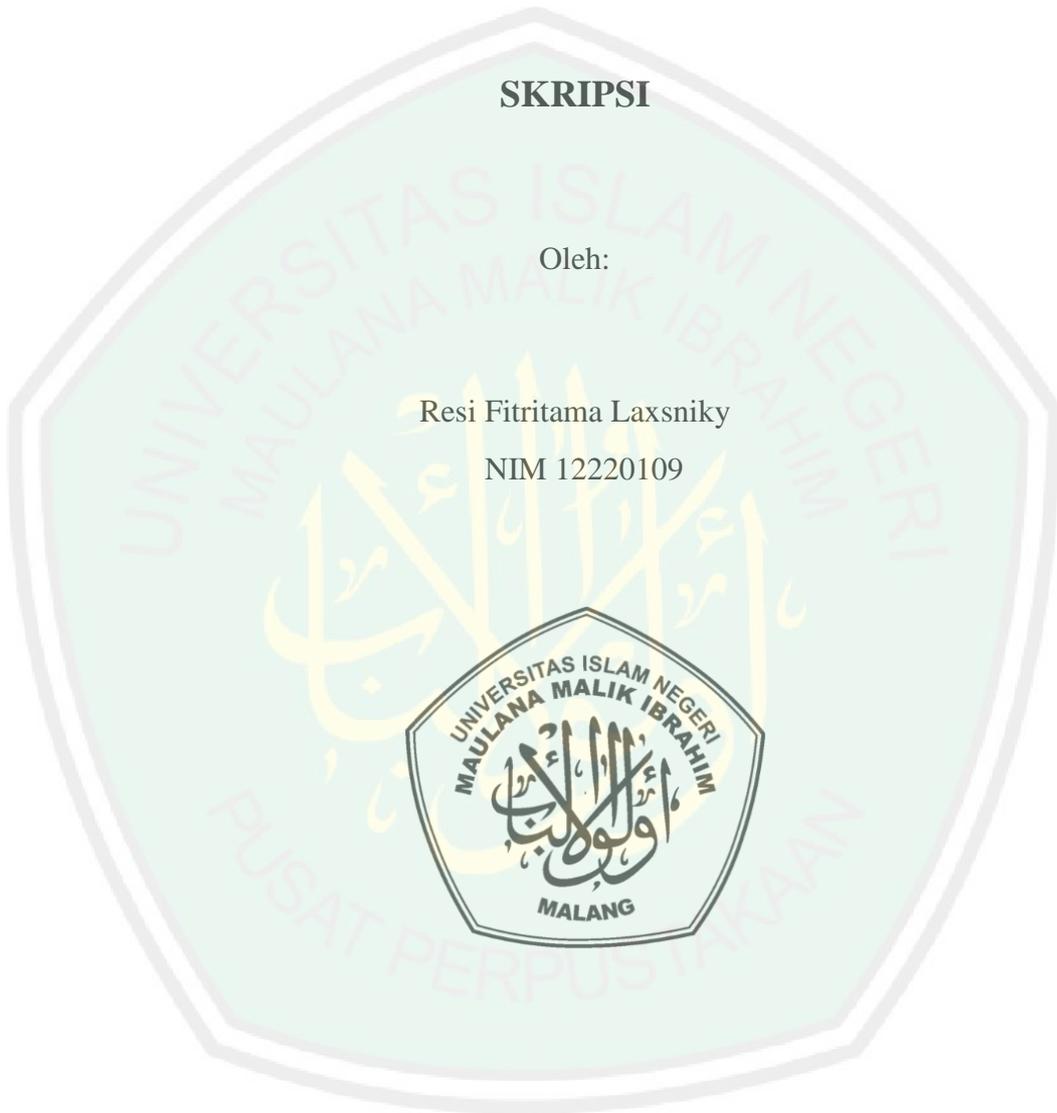
**KETERLAMBATAN GAJI PEMAIN SEPAKBOLA OLEH KLUB  
(KAJIAN UU NO 13 TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM)**

**SKRIPSI**

Oleh:

Resi Fitritama Laxsniiky

NIM 12220109



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH**

**FAKULTAS SYARI'AH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2017**

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**KETERLAMBATAN GAJI PEMAIN SEPAKBOLA OLEH KLUB  
(KAJIAN UU NO 13 TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM)**

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, 01 Januari 2017

Penulis,



Resi Fitritama Laxsniiky

NIM 12220109

## HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Resi Fitritama Laxsniiky  
NIM: 12220109 Jurusan Hukum Bisnis Syari'ah Fakultas Syari'ah  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

### **KETERLAMBATAN GAJI PEMAIN SEPAKBOLA OLEH KLUB (KAJIAN UU NO 13 TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM)**

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

Malang, 22 November 2016

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Hukum Bisnis Syariah

Dosen Pembimbing,



Dr. H. Mohamad. Nur Yasin, S.H., M.Ag

NIP 19691024 199503 1 003

Khoirul Hidayah, S.H., M.H

NIP 19780524 200912 2 003

## PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Resi Fitritama Laxsniky, NIM 12220109, mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

### KETERLAMBATAN GAJI PEMAIN SEPAKBOLA OLEH KLUB

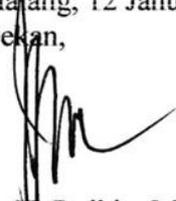
(KAJIAN UU NO 13 TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai A (Sangat Memuaskan)

Dengan Penguji:

1. Dr. H. Abbas Arfan, Lc. M.H  
NIP 197212122006041002  
  
Ketua
2. Musleh Harry, S.H. M.Hum  
NIP 196807101999031002  
  
Penguji Utama
3. Khoirul Hidayah, S.H., M.H  
NIP 197805242009122003  
  
Sekretaris

Malang, 12 Januari 2016  
Dekan,

  
Dr. W. Roibin, M.H.I  
NIP 19681218 199903 1 002

## KATA PENGANTAR

Pertama dan yang paling utama tidak lupa saya mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan kepada kita rahmat serta kenikmatan berupa kesehatan yang tiada tara tandingannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Keterlambatan Gaji Pemain Sepakbola oleh Klub (Kajian UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam)”** dengan baik. Shalawat dan salam tetap tercurahkan kepada revolusioner kita, suri tauladan kita yang patut ditiru yakni Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nanti-nantikan syafaatnya besok di *yaumul qiyamah*. Beliaulah yang telah membimbing kita dari zaman yang penuh dengan kedhaliman menuju zaman yang penuh cinta dan penuh terang benderang yakni Islam.

Penyusun skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan sebagai wujud dari partisipasi penulis dalam mengembangkannya serta mengaktualisasikan ilmu yang telah di peroleh selama menimba ilmu dibangku perkuliahan, sehingga dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan juga masyarakat pada umumnya.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih, khususnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. DR. H. Roibin, M.H. I, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag, selaku Ketua Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Khoirul Hidayah, S.H., M.H., selaku dosen pembimbing penulis yang tiada lelah memberikan masukan, kritik, saran dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
5. H. Khoirul Anam, Lc., M.H., selaku dosen wali penulis selama memenuhi kuliah di Fakultas syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
6. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah SWT memberikan pahala-Nya kepada beliau semua.
7. Kedua orang tua, abi H. Ibrahim dan umi Hj. Siti Maryam, terima kasih yang tak terhingga atas dukungan doa dan kasih sayang yang telah diberikan selama ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberi umur panjang dan kesehatan selalu untuk abi dan umi. Untuk seluruh

keluarga, adik Rico Febriano Laxsniy dan Reza Stefiona Laxsniy yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian tugas akhir ini.

8. Staf serta Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih untuk keluarga besar Aremania Chapter Maliki, teman-teman terdekat penulis, kakak-kakak senior, sahabat-sahabati, keluarga serabi, saudara-saudara speiza angkatan pertama, dan angkatan 2012 Hukum Bisnis Syariah yang telah ada untuk memberikan semangat kepada penulis.
10. Terima kasih juga untuk teman-teman yang lain, serta semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu.

Penulis sebagai manusia biasa yang takkan pernah luput dari salah dan dosa, menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati, penulis sangat mengharap kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 01 Januari 2017

Penulis,

Resi Fitritama Laxsniy  
12220109

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionanya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dala *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

### B. Konsonan

ا	=	tidak dilambangkan	ض	=	dl
ب	=	b	ط	=	th
ت	=	t	ظ	=	dh
ث	=	tsa	ع	=	'(koma menghadap keatas)
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 (’), berbalik dengan koma (ˆ) untuk pengganti lambing "ع".

### C. Vocal, 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:

Vokal (a) panjang	=	â	misalnya	قال	menjadi	qâla
Vokal (i) panjang	=	î	misalnya	قيل	menjadi	qîla
Vokal (u) panjang	=	û	misalnya	دون	menjadi	dûna

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

Diftong (aw)	=	و	misalnya	قول	menjadi	qawlun
Diftong (ay)	=	ي	misalnya	خير	menjadi	khayrun

### D. Ta’marbûthah (ة)

Ta’marbûthah (ة) ditransliterasikan dengan “ṭ” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta’marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-*

*risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlafilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikut, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

### E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) dalam lafadh jalalâh yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan.

Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan .....
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan .....
3. *Masyâ' Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun*
4. *Billâh 'azza wa jalla*

### F. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambungkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif

Contoh: شيء – syai'un

النوء – an-nau'u

أمرت – umirtu

تأخذون – ta'khudzûna

### G. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang

dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh: وان الله لهو خير الرازقين - wa innallâha lahuwa khair ar-râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap harus awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh: وما محمد إلا رسول - wa maâ Muhammadun illâ Rasûl

ان أول بيت وضع للناس - inna Awwala baitin wudli'a linnâsi

Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh: نصر من الله وفتح قريب - nasrun minallâhi wa fathun qarîb

الله الامر جميعًا - lillâhi al-amru jamî'an

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	viii
DAFTAR ISI .....	xii
MOTTO .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
ملخص البحث .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Operasional.....	8
F. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis Penelitian .....	9

2. Pendekatan Penelitian .....	10
3. Bahan Hukum .....	10
4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum .....	12
5. Metode Analisis Hukum .....	13
G. Penelitian Terdahulu .....	14
H. Sistematika Penulisan.....	19
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>21</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian .....	21
1. Pengertian Perjanjian.....	21
2. Jenis Perjanjian.....	27
3. Perjanjian Kerja.....	29
B. Tinjauan Terhadap Hak Pekerja Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 .....	33
C. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan.....	38
1. Pengupahan Menurut Hukum Positif .....	38
2. Pengupahan Menurut Hukum Islam.....	44
D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) .....	51
<b>BAB III PEMBAHASAN (HASIL PENELITIAN).....</b>	<b>64</b>
A. Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepakbola atas Keterlambatan Pembayaran Gaji.....	64
1. Dasar Hukum Pengaturan Keterlambatan Gaji di Indonesia....	65
2. Upaya Hukum Pemain Sepakbola atas Keterlambatan Pembayaran Gaji oleh Klub.....	69

B. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemain Sepakbola atas Keterlambatan Pembayaran Gaji.....	75
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	83
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



## MOTTO

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah upah pekerjamu sebelum kering keringatnya”

HR. Ibnu Majah



## ABSTRAK

Laxsniky, Resi Fitritama., 2016, **Keterlambatan Gaji Pemain Sepakbola oleh Klub (Kajian UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam)**. Skripsi, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Khoirul Hidayah, S.H., M.I.

Kata kunci: *Undang-Undang Ketenagakerjaan, Gaji, Sepakbola*

Maraknya terjadi keterlambatan pembayaran gaji yang dilakukan pengusaha kepada pekerjanya merupakan suatu pelanggaran, karena tidak terpenuhi hak dasar seorang pekerja dengan baik yaitu menerima gaji tepat pada waktu yang telah diperjanjikan bersama. Pelanggaran seperti ini juga sering terjadi dalam dunia sepakbola.

Dalam penelitian ini, penulis merumuskan beberapa rumusan masalah, diantaranya yaitu: 1) Bagaimanakah keterlambatan pembayaran gaji pemain sepakbola oleh klub ditinjau UU No.13 Tahun 2003? 2) Bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap keterlambatan gaji yang dilakukan klub sepakbola kepada pemain?

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan. Bahan-bahan hukum dari penelitian ini berasal dari bahan hukum primer, yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2004, Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, hadits, dan bahan hukum sekunder, yaitu Al-Qur'an, buku-buku dan jurnal penelitian yang terkait. Dalam penelitian ini dilakukan *literature study* yaitu pengumpulan bahan hukum, yang selanjutnya dilakukan *content analysis* yaitu analisis bahan hukum.

Dari hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa yang menjadi dasar hukum pengaturan keterlambatan gaji di Indonesia adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 95 ayat (2), dan dipertegas dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 untuk denda atau sanksi yang diberikan kepada pengusaha atas keterlambatannya memberikan gaji pekerjanya. Untuk upaya hukum yang bisa dilakukan pekerja dalam menuntut kembali haknya adalah melalui tata cara yang sudah dijelaskan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, yaitu melalui bipartit, mediasi, pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan yang terakhir permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung. Dalam Islam pun tidak diperbolehkan seorang pengusaha menunda memberikan hak seorang pekerjanya, karena merupakan perbuatan *dholim* dan sangat dibenci oleh Allah dan RasulNya.

## ABSTRACT

Laxsniky, Resi Fitritama., 2016, **Delay Salaries Soccer Player by Clubs (Study of Law No.13 of 2003 and the Law of Islam)**. Thesis, Department of Syariah Business Law, Faculty Syariah, State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Advisor: Khoirul Hidayah, SH, M.I.

---

Keywords: *Employment Act, Salary, Football*

The rise of wage late payment which is undertook by employers to their employees is an violation because the employee could not get their basic due properly; to receive salary just in time that has been agreed together. Such violations are also common in the field of football.

In this study, the writer formulates some problems of study including: 1) How is the late payment of salaries for football players by the football club by Act 13 of 2003? 2) How is a review of Islamic Law against delays in salary payment which is committed football club to the player?

This study included into normative law research by using an approach to legislation. Legal materials from the study came from the primary legal materials, namely Law No.13 2004, Government Regulation No. 78 of 2015, Law No. 2 of 2004, hadith, and the secondary law, i.e. the Qur'an, books and related research journals. In this study the writer conducted literature study that collected legal materials, and later conducted content analysis which analyzing the legal material.

From the study, the writer concluded that the basic laws which govern delays in salary payment in Indonesia are Act No. 13 of 2003 Article 95 paragraph (2), and reaffirmed in Government Regulation No. 78 of 2015, fines or penalties imposed to employers for the delay to provide salary workers. For remedy that can be done in demanding the return of the employees' due is through the procedures described in the Act No. 2 of 2004, which covers the bipartite negotiations, mediation, filing a lawsuit to the Industrial Relations Court, and the latter's appeal to the Supreme Court. Even in Islam, it is not allowed for a businessman to postpone giving the right of their employees, as it is counted as an act of *dholim* and so hated by Allah and His Messenger.

## مستخلص البحث

لاكسنكي، رسي فطر تاما. 2016. تأخر الراتب لالعاب كرة القدم على لسباتي (منظور القانون رقم 13 سنة 2003 وحكم الإسلام) البحث الجامعي. قسم حكم تجارة الشريعة. كلية الشريعة. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانق. المشرف: خير الهداية الماجستير.

الكلمة الرئيسية: القانون العمالة، الراتب، كرة القدم

تأخر مدفوعات الراتب الذي مفتعل المتعهد إلى عامله يكون جنحة، لأن لا يتم حق العامل جيدا وهو يتقبل الراتب فورا الذي موقوت جماعة. هذا الجنحة يحدث تكرارا في بيئة كرة القدم.

أسئلة البحث في هذا البحث هي: (1) كيف تأخر الراتب لالعاب كرة القدم على لسباتي كرة القدم على أساس القانون رقم 13 سنة 2003؟ (2) كيف نقد حكم الإسلام لتأخر الراتب الذي مفتعل سبات كرة القدم للاعبه؟. أما نوع هذا البحث هو بحث الحكم المعيارية باستعمال المخجل القوانين.

مادة الحكم في هذا البحث صدر من الحكم الأساسي وهو القانون رقم 13 سنة 2003، شرعة الحكومة رقم 78 سنة 2015، القانون رقم 2 سنة 2004، والحديث. ومادة الحكم الفرعيّ هة القرآن والكتب والبحث المهتم. تستعمل الباحثة في هذا البحث دراسة الأدب هة يجمع مادة الحكم ثم تحليل المحتوى وهو تحليل مادة الحكم.

أما نتائج هذا البحث فهي مصدر حكم ترتيبات تأخر الراتب في إندونيسيا هو القانون رقم 13 سنة 2003 فصل 95 أية 2 وتشدد في شرعة الحكومة رقم 78 سنة 2015 الغرامة أو العقوبة للمتعهد على تأخر راتب عامله. محاولة الحكم الذي يفتعل العامل في طالب حقه باستعمال إجراء الذي يشرح في القانون رقم 2 سنة 2004 وهو من خلال مخطط ثنائي، الوساطة، الإيداع إلى محكمة العلاقات الصناعية، والنقض إلى المحكمة العليا. لا يسمح في الإسلام المتعهد يؤجل حق العامل لأنه العمل الظلم ويكرة الله والرسول.



**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Aktivitas perekonomian tidak dapat terlepas dari adanya hubungan yang erat antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja yang ideal dan harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh sudah menjadi sebuah keharusan. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah sebuah hubungan hukum yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja dimana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Hubungan kerja mempunyai arti bahwa pada dasarnya hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang pekerja dengan seorang pengusaha, terjadi setelah diadakannya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja

kepada pengusaha dengan menerima gaji/upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar gaji/upah.<sup>1</sup>

Perkembangan hubungan kerja pada sekarang ini tidak hanya mengarah pada dunia bisnis semata, yang menghasilkan keuntungan atau menghasilkan uang saja, tetapi juga telah berkembang pada sisi-sisi lain kehidupan manusia seperti misalnya dalam dunia olahraga. Sebagaimana kita ketahui bahwa olahraga itu sangat penting dan sangat diperlukan bagi manusia. Tapi sekarang ini tidak hanya sekedar dijadikan sebagai sarana untuk meningkatkan kebugaran dan kesehatan jasmani, olahraga telah menjadi suatu komoditi atau aset yang memiliki prospek cukup bagus di masa mendatang dan juga bisa menghasilkan uang. Salah satu contohnya adalah olahraga sepakbola. Sepakbola merupakan salah satu cabang olahraga yang paling banyak digemari oleh semua orang karena populer di dunia, termasuk di Indonesia.

Kedudukan orang yang memiliki modal atau pemilik klub sepakbola dapat dikatakan sebagai pemilik perusahaan atau majikan, sedangkan klub sepakbola sebagai perusahaan dan pemain sepakbola sebagai pekerja/buruh. Pihak klub sepakbola memperkerjakan pemain sepakbola dan pemain sepakbola mengikatkan diri untuk bermain sepakbola demi kepentingan pihak klub sepakbola. Sepakbola dapat menghasilkan uang melalui penjualan tiket kepada penonton dan sponsor-sponsor yang senantiasa

---

<sup>1</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1985), h.53

mendukung. Apalagi di era modernisasi seperti saat ini, seorang pesepakbola juga sanggup mendatangkan keuntungan lain bagi pihak klub seperti keuntungan berupa penjualan *merchandise* klub yang bertemakan si pemain. Oleh karena begitu banyaknya keuntungan yang bisa dihasilkan, sepakbola pada saat ini dapat dijadikan sebagai suatu profesi baru yang memiliki prospek cukup cerah sehingga dapat dijadikan sandaran hidup bagi seseorang untuk mencari nafkah.

Seorang pesepakbola profesional sebagai pekerja atau penerima kerja, dalam hal ini ia menyediakan jasa berupa kemampuannya dalam mengolah si kulit bundar untuk kemudian dengan segenap kemampuan dan *skill* yang ia miliki akan mendatangkan keuntungan berupa prestasi bagi pihak klub sebagai pemberi kerja. Pihak klub kemudian melakukan kewajibannya untuk memberikan gaji sesuai dengan apa yang tertuang dalam kontrak kerja atau perjanjian kerja kepada pesepakbola, sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh pesepakbola tersebut.

Adanya perjanjian kerja antara pemain sepakbola dengan klubnya berarti telah terjadi peristiwa hukum, yaitu hukum perjanjian dimana para pihak yang mengadakan perjanjian harus melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan yang tertuang dalam perjanjian kerja layaknya mereka menaati Undang-Undang. Hal tersebut biasa disebut dengan asas *pacta sunt servanda*, yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara

yang menyatakan, “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”.<sup>2</sup>

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh telah diatur di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai peraturan pelaksana lainnya. Akan tetapi pada kenyataannya dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja banyak sekali terjadi penyimpangan-penyimpangan. Para pekerja terkadang sangat dirugikan dan diperlakukan secara tidak adil oleh pengusaha sebagai pemberi kerja, yang memperlakukan para pekerjanya secara semena-mena.<sup>3</sup>

Penyimpangan seperti ini tidak dipungkiri terjadi juga dalam dunia sepakbola. Meskipun telah dibuat suatu perjanjian kerja antara klub sepakbola dengan pemainnya, tetapi pada kenyataannya masih banyak sekali pelanggaran yang dilakukan. Banyak kasus atau peristiwa yang telah melanggar perjanjian kerja yang dilakukan klub kepada pemainnya, seperti klub sepakbola tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar gaji pemain atau terlambat membayarnya.

Upah merupakan salah satu faktor utama dalam sebuah hubungan kerja seringkali tidak dipenuhi dengan baik oleh klub sepakbola kepada pemainnya. Pembayaran upah yang tidak tepat waktu menjadi masalah besar karena upah adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan para pemain yang akan diberikan kepada keluarganya. Kasus

---

<sup>2</sup> Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: PT Intermedia, 2003), h.122

<sup>3</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) h.98

seperti ini sudah marak terjadi dalam dunia sepakbola Indonesia hampir setiap tahunnya. Oleh karena itu permasalahan seperti ini hampir menjadi peristiwa yang lumrah di kalangan sepakbola. Kejadian seperti ini sangatlah merugikan para pesepakbola, karena pesepakbola tersebut sudah bekerja keras melakukan kewajibannya untuk tampil secara maksimal di setiap pertandingan yang ada, tetapi dia tidak mendapatkan haknya sesuai dengan yang telah disepakati bersama.

Seperti kejadian yang pernah dialami Moukwelle Ebanga Sylvian, pemain asal Prancis, yang mana haknya untuk memperoleh pembayaran gaji sebesar Rp 200 juta belum terbayar oleh klub sepak bola dari Banyuwangi (Persewangi). Kasus serupa juga dialami oleh Alamsyah Nasution dan Irwin Ramdhana, pesepakbola yang bermain untuk klub PSMS Medan. Hak dasar mereka untuk mendapatkan gaji sebagai pesepakbola diabaikan selama dua belas bulan lamanya. Kejadian paling mencengangkan adalah kasus Diego Antonio Mendieta Romero pemain asal Paraguay yang dikontrak oleh klub sepakbola Solo (Persis) meninggal dunia di RS Moewardi, Solo. Kasus Diego mendapat perhatian karena Persis Solo, klub yang memakai jasanya tidak membayar gaji selama empat bulan terakhir, kekurangan bayaran uang muka kontrak senilai Rp 47 juta, dan biaya kepulangan Diego ke Paraguay senilai Rp 50 juta. Akibat tunggakan tersebut Diego kesulitan keuangan untuk membayar tagihan rumah sakit. Dan ketika sakitpun dari pihak klub atau manajemen tidak ada perhatian atau pertolongan sama sekali.

Tidak dipungkiri bahwa kejadian serupa juga pernah terjadi di klub kota Malang sendiri, Arema dan Persema. Kedua-duanya pernah menunggak gaji para pemainnya berbulan-bulan.<sup>4</sup> Kasus seperti ini sungguh memalukan terjadi di Indonesia, karena ditengah berkembang pesatnya industri sepak bola di dunia.

Dari contoh tersebut maka sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pembayaran gaji yang menjadi tanggungjawab atau kewajiban pihak klub sepakbola dan juga merupakan hak pokok dari pesepakbola sebagai pekerja tidak terlaksana dengan baik. Kasus seperti ini jelas telah terjadi suatu pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati bersama antara keduanya. Dalam hukum Islam amanat untuk melaksanakan janji merupakan suatu kewajiban, dan sesuai dengan kasus ini pula terdapat sebuah hadits yang tidak memperbolehkan seorang pengusaha menunda-nunda dalam memberikan gaji pekerjanya.

Dengan demikian, berdasarkan pemaparan di atas penulis ingin meneliti tentang bagaimana hukum dari keterlambatan membayar gaji oleh perusahaan kepada pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan juga Hukum Islam, dengan judul penelitian : **“Keterlambatan Gaji Pemain Sepakbola Oleh Klub (Kajian UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam”**

---

<sup>4</sup> <http://hukumonline.com/berita/baca/lt529085a06530c/ini-beberapa-kasus-kontrak-pesepakbola-diabaikan-klub> diakses pada tanggal 16 Februari 2016

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas maka dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah keterlambatan pembayaran gaji pemain sepakbola oleh klub ditinjau UU No.13 Tahun 2003?
2. Bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap keterlambatan gaji yang dilakukan klub sepakbola kepada pemain?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana UU No.13 Tahun 2003 mengatur tentang keterlambatan pembayaran gaji yang dilakukan oleh klub sepakbola terhadap pemain.
2. Memahami tinjauan Hukum Islam dalam keterlambatan pembayaran gaji pemain sepakbola yang dilakukan klub sepakbola.

## **D. Manfaat Penelitian**

Selain tujuan penelitian di atas, diharapkan penelitian ini memiliki nilai manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis dalam rangka memperluas dinamika ilmu pengetahuan hukum di masyarakat. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas khazanah keilmuan khususnya dalam bidang-bidang ilmu hukum, sehingga memiliki

sumbangan pemikiran dalam hal perjanjian kerja. Diharapkan juga dapat menambah referensi bahan kajian ilmu, khususnya berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi fakultas Syari'ah jurusan Hukum Bisnis Syariah.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru bagi masyarakat, baik kalangan akademisi, praktisi, maupun masyarakat pada umumnya dalam rangka mewujudkan kepastian dan perlindungan hukum bagi pemain sepakola dengan klub sepakbolanya di Indonesia.

## E. Definisi Operasional

### 1. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan aturan yang mengatur segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

### 2. Hukum Islam

Hukum Islam adalah peraturan yang bersumber dari Al-Qur'an, hadits, ijma', ataupun qiyas, atau disebut juga peraturan yang diciptakan oleh Allah agar manusia berpegang teguh kepadanya di dalam perhubungan dengan Tuhan, dengan saudara-saudaranya sesama muslim, dan dengan saudara-saudaranya sesama manusia.

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Setelah melihat latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka jenis penelitian yang dipakai adalah *library research* atau penelitian yang didasarkan pada literatur atau pustaka. Penelitian jenis ini juga biasa disebut *legal research*, sehingga yang menjadi bahan hukumnya yaitu sumber-sumber pustaka yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

Penelitian hukum bertujuan untuk memperoleh kebenaran koherensi. Kebenaran koherensi adalah mendapatkan sesuatu yang secara aksiologis merupakan nilai atau ketetapan atau aturan sebagai referensi untuk yang ditelaah. Dalam hal demikian, bukan fakta empiris yang akan diperoleh melainkan kesesuaian antara sesuatu yang hendak ditelaah dengan nilai/ketetapan atau aturan/prinsip yang dijadikan referensi. Jika terdapat kesesuaian diantara kedua hal tersebut itulah yang disebut kebenaran dan apabila sebaliknya maka tidak ada kebenaran.<sup>5</sup>

Maka dapat diartikan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu masuk dalam kategori penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal. Pada penelitian hukum jenis ini, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in book*) atau hukum

---

<sup>5</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2010), h.33

dikonsepkan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.<sup>6</sup>

## 2. Pendekatan Penelitian

Nilai ilmiah suatu pembahasan dan pemecahan masalah terhadap *legal issue* yang diteliti sangat tergantung kepada cara pendekatan (*approach*) yang digunakan. Dengan pendekatan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Dari beberapa pendekatan yang ada, pendekatan yang relevan dengan penelitian ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*).

Pendekatan peraturan perundang-undangan adalah pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi. Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral untuk penelitian.<sup>7</sup>

## 3. Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum tidak dikenal adanya data, sebab di dalam penelitian hukum khususnya yuridis normatif sumber penelitian hukum diperoleh dari kepustakaan bukan dari lapangan. Untuk itu istilah yang dipakai adalah bahan hukum.

---

<sup>6</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.118

<sup>7</sup> Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia, 2007), h.302-322

Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

a. Bahan hukum primer, merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas yaitu bahan-bahan yang mengikat.<sup>8</sup>

Maka bahan hukum primer yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Hukum Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
- 3) Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- 4) Hadits Nabi Muhammad SAW

b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang bersifat membantu bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat penjelasan di dalamnya. Bahan hukum sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan petunjuk kepada peneliti untuk melangkah dalam menulis penelitiannya.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h.47

<sup>9</sup> *ibid*, h.54

Diantara bahan-bahan hukum sekunder dalam penelitian ini yang digunakan adalah Al-Qur'an, buku-buku yang terkait, jurnal penelitian, dan hasil penelitian.

- c. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).
4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Apabila data yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian dicari dalam dokumen atau bahan pustaka, maka kegiatan pengumpulan datanya disebut sebagai *literature study*.<sup>10</sup> Pengumpulan data diawali dengan kegiatan penelusuran peraturan perundang-undangan dan sumber hukum positif lain dari sistem hukum yang dianggap relevan dengan pokok persoalan hukum yang sedang dihadapi.<sup>11</sup> Metode atau cara untuk mengumpulkan data dalam hukum normatif adalah apa yang ditemukan sebagai isu atau permasalahan hukum dalam struktur dan materi hukum positif yang diperoleh dari kegiatan mempelajari bahan-bahan hukum terkait.<sup>12</sup>

Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti dokumen-dokumen yang ada, yaitu dengan mengumpulkan data dan informasi baik yang berupa buku, karangan ilmiah, peraturan perundang-undangan, dan bahan tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini, dengan jalan

---

<sup>10</sup> Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta: Granit, 2004), h.61

<sup>11</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h.109

<sup>12</sup> Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2008), h.166

mencari, mempelajari, dan mencatat serta menginterpretasikan hal-hal yang berkaitan dengan objek penelitian.

#### 5. Metode Analisis Hukum

Dalam penelitian ini, setelah bahan hukum terkumpul maka bahan hukum tersebut dianalisis untuk mendapatkan *conclusion* atau kesimpulan. Bentuk dalam teknik analisis bahan hukum adalah *content analysis*, sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya bahwa dalam penelitian normatif tidak diperlukan data lapangan untuk kemudian dilakukan analisis terhadap sesuatu yang ada di balik data tersebut. *Content analysis* menunjukkan pada metode analisis yang integratif dan secara konseptual cenderung diarahkan untuk menemukan, mengidentifikasi, mengolah, dan menganalisis bahan hukum untuk memahami makna dan relevansinya.<sup>13</sup>

Analisis hasil penelitian berisi uraian tentang cara-cara analisis yang menggambarkan bagaimana suatu data dianalisis dan apa manfaat data yang terkumpul untuk dipergunakan dalam memecahkan masalah penelitian. Teknis analisis pada dasarnya adalah analisis deskriptif, diawali dengan mengelompokkan data dan informasi yang sama menurut aspek dan selanjutnya melakukan interpretasi untuk memberikan makna terhadap tiap aspek dan hubungannya satu sama lain. Kemudian setelah itu dilakukan analisis atau interpretasi keseluruhan aspek untuk memahami makna hubungan antara aspek yang satu dengan lainnya dan dengan keseluruhan

---

<sup>13</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), h. 203

aspek yang menjadi pokok permasalahan penelitian yang dilakukan secara induktif sehingga memberikan gambaran hasil secara utuh.<sup>14</sup>

Dengan metode ini penulis akan menjelaskan bagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan dan juga Hukum Islam mengatur tentang pembayaran gaji seorang pengusaha kepada pekerjanya. Penulis juga menggunakan perundang-undangan lainnya dan Peraturan Pemerintah yang berkenaan dengan isu hukum yang dibahas serta menganalisis melalui konsep-konsep ilmu hukum yang relevan dengan isu hukum yang diangkat dalam penelitian.

#### **G. Penelitian Terdahulu**

Untuk mengetahui lebih jelas tentang penelitian ini, maka sangat penting untuk mengkaji hasil penelitian dalam permasalahan yang serupa dan telah terbit lebih dahulu. Penelitian tersebut dalam bentuk skripsi yang dilakukan oleh beberapa mahasiswa dan disebutkan di bawah ini:

1. Muhammad Firdaus Nasyaya, Universitas Muhammadiyah Surakarta, tahun 2014 dengan judul “Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pemain Sepakbola dengan Klubnya (Studi Kasus di Persatuan Sepakbola Sleman)”. Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa perjanjian kerja antar klub PSS Sleman dan pemainnya sudah memenuhi syarat sahnya perjanjian, yang mana perjanjian harus dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang

---

<sup>14</sup> Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2008), h. 174

diperjanjikan, perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum, dan kesusuilaan, keempat hal tersebut sudah dipenuhi pihak pemberi kerja dalam hal ini PT Putra Sleman Sembada. Penelitian ini sama-sama menganalisis tentang perjanjian kerja, namun dalam penelitian ini mencari apakah dalam perjanjian kerja tersebut sudah memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian.

2. Rifatul Munawaroh, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, tahun 2009 dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Pengupahan Karyawan di Perusahaan Umum Damri Semarang”. Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa gaji yang diberikan oleh Perusahaan Umum DAMRI Semarang belum sesuai dengan hukum positif dan Islam yaitu dalam Islam ada 2 konsep upah yaitu adil dan layak. Adil bermakna 2 hal ; (1) jelas dan transparan, (2) proporsional. Sedangkan layak bermakna 2 hal; (1), cukup pangan, sandang dan papan, (2), sesuai dengan pasaran. Sedangkan dalam hukum positif seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 88 dan 89 UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 tentang kedua pasal tersebut menjelaskan bahwa upah yang diberikan kepada kaum buruh bertujuan untuk pencapaian hidup layak, artinya standarisasi upah yang diberikan harus sesuai dengan biaya hidup minimum di wilayah tersebut. Keterlambatan pembayaran upah dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk

orang yang dimusuhi oleh Nabi SAW pada hari kiamat. Karena Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh). Perbedaan penelitian ini yaitu mencari dalam tinjauan hukum Islamnya saja tentang pelaksanaan pengupahan.

3. Yohanes Andreyanto Prabowo, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, tahun 2015 dengan judul “Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta”. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta telah melakukan pelanggaran hukum yaitu melakukan penundaan pembayaran upah pekerja/buruhnya. Mengenai peran Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta terhadap kasus yang terjadi, dapat diambil kesimpulan bahwa Dinas Tenaga Kerja tidak menjatuhkan sanksi terhadap pelanggaran hukum yang terjadi di Kontraktor Agawe Studio. Dengan tidak dijatuhkannya sanksi maka dengan demikian Dinas Tenaga Kerja tidak menjalankan fungsinya sebagai penegak hukum dengan baik sesuai peraturan perundang-undangan tentang perlindungan upah pekerja/buruh. Penelitian ini sama-sama menganalisis tentang keterlambatan pembayaran gaji pekerja, namun dalam penelitian ini mencari tindak lanjut dari Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta dalam menjalankan tugasnya.
4. Abstrak Aminullah, Universitas Syiah Kuala Darussalam Banda Aceh, tahun 2015 dengan judul “Wanprestasi Dalam Perjanjian Sepak Bola

Antara Pemain dengan Klub (Penelitian di Klub Sepakbola Persiraja Banda Aceh)”. Dalam penelitian ini penulis menyebutkan bahwa ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata yang disebutkan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi yang membuatnya, tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan kedua belah pihak atau karena alasan yang cukup menurut Undang-Undang dan harus dilakukan dengan iktikad baik. Meskipun telah dibuat suatu perjanjian, pada kenyataannya masih ada penyimpangan perjanjian antara pemain dengan pihak klub. Maka dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa penyebab terjadinya wanprestasi adalah disebabkan karena faktor tidak adanya dana klub maupun dari pihak Pemerintah Kota Banda Aceh selaku pemilik. Penelitian ini sama-sama menganalisis tentang wanprestasi dalam perjanjian kerja, namun dalam penelitian ini mencari penyebab dari wanprestasi tersebut.

Tabel 1.1 Perbandingan Penelitian-Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang Dilakukan

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Muhammad Firdaus Nasyaya (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014)	Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pemain Sepakbola dengan Klubnya (Studi Kasus di Persatuan	Perjanjian kerja antara klub PSS Sleman dan pemainnya sudah memenuhi syarat sahnya perjanjian	Meneliti apakah telah memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian	Objek yang diteliti tentang kontrak atau perjanjian kerja

		Sepakbola Sleman)			
2	Rifatul Munawaroh (Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2009)	Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Pengupahan Karyawan di Perusahaan Umum Damri Semarang	Gaji yang diberikan oleh Perusahaan Umum Damri Semarang belum sesuai dengan hukum positif dan hukum Islam.	Subjek yang diteliti adalah karyawan di Perusahaan Umum Damri Semarang	Objek yang diteliti berdasarkan tinjauan Hukum Islam
3	Yohanes Andreyanto Prabowo (Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2015)	Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta	Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta telah melakukan pelanggaran hukum yaitu melakukan penundaan pembayaran upah pekerja/buruhnya. Sedangkan Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta tidak menjatuhkan sanksi terhadap pelanggaran hukum yang terjadi.	Mencari sikap atau tindak lanjut dari Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta dalam menjalankan tugasnya	Objek yang diteliti tentang keterlambatan pembayaran upah
4	Abstrak Aminullah	Wanprestasi Dalam	Penyebab terjadinya	Mencari penyebab	Objek yang diteliti

(Universitas Syiah Kuala Darussalam Banda Aceh, 2015)	Perjanjian Sepak Bola Antara Pemain dengan Klub (Penelitian di Klub Sepakbola Persiraja Banda Aceh)	wanprestasi disebabkan karena faktor tidak adanya dana klub maupun dari pihak Pemerintah Kota Banda Aceh selaku pemilik.	dari wanprestasi yang terjadi	tentang wanprestasi dalam perjanjian kerja
---	---	--	-------------------------------	--

## H. Sistematika Penulisan

Agar penyusunan penelitian ini lebih terarah, sistematika, dan saling berhubungan antara satu bab dengan bab yang lain, maka peneliti secara umum dapat menggambarkan penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah cakupan-cakupan pembahasan dalam penelitian ini:

### Bab I : PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini meliputi beberapa keterangan yang menjelaskan tentang latar belakang masalah sebagai penjelasan tentang timbulnya ide dan dasar penulis. Selanjutnya dari latar belakang tersebut dijadikan menjadi sebuah pertanyaan yang kemudian disusun sebagai rumusan masalah. Setelah itu peneliti mencantumkan tujuan dan manfaat dari penelitian tersebut, definisi operasional, dan metode penelitian yang mencakup jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum yang digunakan, metode pengumpulan bahan hukum, serta metode analisis hukum. Kemudian dalam bab satu ini juga diuraikan tentang penelitian terdahulu yakni penelitian lain yang sejalan dengan tema dan judul dari

penelitian ini. Dan yang terakhir yaitu sistematika pembahasan yang disusun agar penelitian ini menjadi terarah dan sistematis.

## **Bab II : KAJIAN PUSTAKA**

Berisi tentang antara lain mengenai tinjauan umum tentang perjanjian, ketentuan hak pekerja berdasarkan Undang-Undang, pengupahan menurut hukum positif baik dari Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah, dan hukum Islam dengan dalil-dalil hukumnya dari Al-qur'an maupun hadits, dan tata cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

## **Bab III : PEMBAHASAN**

Berisi tentang analisa perlindungan hukum terhadap pemain sepakbola atas keterlambatan dalam pembayaran gaji dan dilanjutkan dengan analisa dari tinjauan hukum Islam terhadap pemain sepakbola atas keterlambatan dalam pembayaran gaji.

## **Bab IV : PENUTUP**

Bab penutup adalah sebagai penutup dari rangkaian hasil penelitian. Di dalamnya terdapat kesimpulan dari hasil penelitian dan sebagai jawaban dari rumusan masalah yang dikemukakan peneliti. Selain itu pada bab ini juga berisi mengenai saran mengenai hasil penelitian agar dapat bermanfaat bagi masyarakat secara umum.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

##### 1. Pengertian Perjanjian

Pengertian perjanjian diatur dalam KUHPerdara pasal 1313 yang berbunyi, “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya untuk melaksanakan suatu hal”. Oleh karenanya perjanjian itu berlaku sebagai suatu Undang-Undang bagi pihak yang saling mengikatkan diri, serta mengakibatkan timbulnya suatu hubungan antara dua orang atau dua pihak tersebut yang dinamakan perikatan. Maka bisa diambil kesimpulan bahwa

kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.

Pada dasarnya perjanjian adalah proses interaksi atau hubungan hukum antara dua perbuatan hukum, yaitu penawaran oleh pihak yang satu dan penerimaan oleh pihak yang lainnya sehingga tercapai kesepakatan untuk menentukan isi perjanjian yang akan mengikat kedua belah pihak. Dari peristiwa ini timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perikataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>15</sup>

Apabila pengertian mengenai perjanjian seperti di atas dilihat secara mendalam, akan terlihat bahwa pengertian tersebut ternyata mempunyai arti yang luas dan umum sekali sifatnya. Selain itu juga tanpa menyebutkan untuk tujuan apa perjanjian tersebut dibuat.<sup>16</sup>

Terdapat 3 macam asas utama dalam perjanjian, yaitu: asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, dan asas *pacta sunt-servanda*. Di samping asas-asas itu, masih terdapat asas itikad baik dan asas kepribadian.

---

<sup>15</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Citra Aditya Bhakti, 1987), h.6

<sup>16</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), h.13

a. Asas kebebasan berkontrak

Dalam suatu perjanjian dikenal adanya asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*. Maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya mempunyai kebebasan atau boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apapun, asalkan tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

b. Asas konsensualisme

Asas ini merupakan asas suatu perjanjian dan perikatan yang timbul atau telah lahir sejak detik tercapainya kesepakatan, selama para pihak dalam perjanjian tidak menentukan lain. Asas ini diberikan kepada setiap orang untuk diberi kesempatan untuk menyatakan keinginannya, yang dirasanya baik untuk menciptakan perjanjian.

c. Asas *pacta sunt servanda*

Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian dan tersimpul dalam kalimat "berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya". Jadi perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak mengikat para pembuatnya sebagai Undang-Undang.

d. Asas kepribadian

Asas kepribadian berarti isi perjanjian hanya mengikat para pihak secara personal, tidak mengikat pihak-pihak lain yang tidak memberikan kesepakatannya. Seseorang hanya dapat mewakili dirinya sendiri dan tidak dapat mewakili orang lain dalam membuat perjanjian.

Maka perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya.

e. Asas itikad baik

Itikad baik berarti keadaan batin para pihak dalam membuat dan melaksanakan perjanjian harus jujur, terbuka, dan saling percaya. Keadaan batin para pihak itu tidak boleh dicemari oleh maksud-maksud untuk melakukan tipu daya atau menutup-nutupi keadaan sebenarnya.<sup>17</sup>

Di dalam suatu perjanjian termuat juga beberapa unsur yang harus ada. Unsur-unsur tersebut antara lain yaitu:

a. Pihak-pihak

Pihak-pihak yang ada paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai subyek perjanjian tersebut

b. Persetujuan antara para pihak

Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberikan kebebasan untuk mengadakan *bargaining* atau tawar-menawar di antara keduanya. Hal ini biasa disebut dengan asas konsensualitas dalam suatu perjanjian. Konsensus harus tanpa disertai dengan paksaan, tipuan dan kehakiman.

c. Tujuan yang akan dicapai

Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai

---

<sup>17</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT Intermedia, 1979), h.13-17

d. Prestasi yang harus dilaksanakan

Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan yang lainnya saling berlawanan

e. Bentuk tertentu

Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis

f. Syarat-syarat tertentu

Dalam suatu perjanjian harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan pasal 1338 KUHPerdara ayat (1) menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat suatu Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Agar suatu perjanjian bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah adalah bilamana perjanjian tersebut telah memenuhi syarat-syarat tertentu.<sup>18</sup>

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUHPerdara, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Kata sepakat berarti persesuaian kehendak, maksudnya memberikan persetujuan atau kesepakatan. Jadi sepakat merupakan pertemuan dua kehendak dimana kehendak pihak yang satu saling mengisi dengan apa yang dikehendaki pihak lain dan kehendak tersebut saling bertemu.

Kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian

---

<sup>18</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), h.15-16

tersebut haruslah bersepakat dan setuju atas hal-hal yang diperjanjikan. Dengan tanpa ada paksaan, kekeliruan, dan penipuan.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Maksud membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban. Pihak yang dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang dan badan hukum. Siapapun yang bisa disebut sebagai pendukung hak dan kewajiban, baik orang maupun badan hukum harus memenuhi syarat-syarat tertentu.

c. Suatu hal tertentu

Dimaksud dengan suatu hal tertentu dalam suatu perjanjian ialah objek perjanjian. Objek perjanjian adalah prestasi yang menjadi pokok perjanjian yang bersangkutan. Prestasi itu sendiri bisa berupa perbuatan untuk memberikan suatu, melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Ketentuan ini sesuai dengan yang disebutkan pada pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi objek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya.

d. Suatu sebab yang halal

Sebab atau kausa di sini bukanlah sebab yang mendorong orang tersebut melakukan perjanjian. Sebab atau kausa suatu perjanjian adalah tujuan bersama yang hendak dicapai oleh para pihak. Menurut

pasal 1337 KUHPdata sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh Undang-Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.<sup>19</sup>

Dalam pelaksanaannya apabila terjadi pelanggaran perjanjian, misalnya salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya atau disebut dengan *wanprestasi* sehingga menimbulkan kerugian para pihak yang lain. Maka yang dirugikan itu dapat menuntut pemenuhan haknya yang dilanggar. *Wanprestasi* adalah apabila salah satu pihak yang mengadakan perjanjian tidak melakukan apa yang diperjanjikan. Kelalaian atau *wanprestasi* yang dilakukan oleh salah satu pihak dapat berupa empat macam, yaitu: a.tidak melaksanakan isi perjanjian, b.melaksanakan isi perjanjian, tetapi tidak sebagaimana yang dijanjikan, c.terlambat melaksanakan isi perjanjian, d.melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

## 2. Jenis Perjanjian

### a. Perjanjian Timbal Balik

Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang mewajibkan kedua belah pihak berprestasi secara timbal balik.

Contohnya: perjanjian jual beli, sewa menyewa, tukar menukar.

---

<sup>19</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), h.17-21

b. Perjanjian Sepihak

Perjanjian sepihak adalah perjanjian yang mewajibkan pihak yang satu berprestasi dan memberi hak kepada pihak yang lain untuk menerima prestasi.

Contohnya: perjanjian hibah, penanggungan.

c. Perjanjian Bernama

Perjanjian bernama adalah perjanjian yang sudah mempunyai nama sendiri, yang dikelompokkan sebagai perjanjian-perjanjian khusus dan jumlahnya terbatas.

Contohnya: perjanjian jual beli, sewa–menyewa, tukar–menukar, pertanggungan, pengakutan, pekerjaan.

d. Perjanjian Tidak Bernama

Perjanjian tak bernama adalah perjanjian yang tidak mempunyai nama tertentu dan jumlahnya tidak terbatas.

Contohnya: perjanjian sewa beli, sewa guna usaha/leasing.

e. Perjanjian Kebendaan

Perjanjian kebendaan adalah perjanjian untuk memindahkan hak milik dalam jual beli, hibah, tukar-menukar.

Contohnya: perjanjian pembebanan jaminan, penyerahan hak milik

f. Perjanjian Riil

Perjanjian riil adalah perjanjian yang terjadinya itu sekaligus realisasi tujuan perjanjian yaitu pemindahan hak.

Contohnya: perjanjian penitipan barang, pinjam pakai.

g. Perjanjian Formil

Perjanjian formil adalah perjanjian di samping sepakat juga penuangan dalam suatu bentuk atau disertai formalitas tertentu.

Contohnya: perjanjian jual beli tanah, perkawinan.<sup>20</sup>

### 3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, atau disebut juga orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya. Pemberi kerja adalah orang, perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>21</sup>

Dalam pengertian perjanjian kerja para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain yaitu pengusaha.<sup>22</sup>

Perjanjian kerja dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian pertama disebutkan dalam ketentuan KUHPerdara bahwa, “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja/buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain,

---

<sup>20</sup> Achmad Busro, *Hukum Perikatan*, (Semarang: Oetama, 1985), h.4-10

<sup>21</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

<sup>22</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), h.13

yaitu si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”<sup>23</sup> Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”<sup>24</sup> Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah disebutkan bahwa, “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”<sup>25</sup>

Menurut seorang pakar Hukum Perburuhan dari negara Belanda, dia menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur-unsur dalam perjanjian kerja, antara lain:

a. *Work* atau pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut.

b. *Service* atau pelayanan

Dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja. Dengan adanya

---

<sup>23</sup> KUHPerdata pasal 160 ayat 1(a)

<sup>24</sup> UU No.13 Tahun 2003 Pasal 1

<sup>25</sup> PP NO. 78 Tahun 2015 Pasal 1

ketentuan tersebut menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain.

c. *Time* atau waktu tertentu

Dalam melakukan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, dan juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

d. *Pay* atau upah

Tujuan dari melakukan pekerjaan adalah mendapatkan upah. Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam prakteknya pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang.<sup>26</sup>

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

---

<sup>26</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. ( Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2000), h. 55-56

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;  
Kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya, maksudnya yaitu pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;  
Pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dianggap cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;  
Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Kelima syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2000), h.64-66

Dalam suatu perjanjian kerja, ada yang disebut dengan istilah PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Hubungan perjanjian kerja yang terjadi antara pemain sepakbola dengan klubnya adalah hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). PKWT adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 istilah PKWT dijelaskan dalam Pasal 56-59.

#### **B. Tinjauan Terhadap Hak Pekerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003**

Hak merupakan sesuatu yang harus diterima oleh seseorang tanpa ada suatu persyaratan yang harus dipenuhi sehingga dapat menimbulkan suatu keyakinan untuk dipertahankan dan dimiliki seutuhnya, karena dengan memperoleh hak maka dapat digunakan untuk meningkatkan taraf kehidupan seseorang dan keluarganya.<sup>28</sup>

Di bawah ini beberapa macam hak dari seorang pekerja di dalam pelaksanaan hubungan kerja yang harus diberikan, antara lain sebagai berikut:

1. Hak yang paling utama bagi pekerja adalah pemenuhan upah sesuai dengan yang diperjanjikan.

Upah yang diterima oleh seorang pekerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang diperintahkan kepadanya berupa barang-barang hasil produksi atau prestasi jasa yang

---

<sup>28</sup> Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha* (Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2009), h.33

dikerjakan. Dengan suatu penerimaan upah diharapkan akan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bagi pekerja dan keluarganya.

Berbagai macam pertimbangan dari seorang pengusaha dalam memberikan upah, antara lain:

- a. Kemampuan dan keahlian seorang pekerja sebagai ukuran dari hasil produktivitas yang dapat diperolehnya
  - b. Kondisi perusahaan yang berkaitan dengan maju dan mundurnya usaha yang dilakukan
  - c. Kebijakan dari pemerintah dapat mempengaruhi pemberian upah
2. Hak memperoleh jaminan sosial.

Tenaga kerja di dalam melaksanakan pekerjaan perlu suatu kondisi yang aman, tenang, dan berkesinambungan serta tidak memikirkan hal-hal lain sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi optimal. Kondisi demikian dapat tercapai apabila pengusaha ikut membantu kegiatan yang dilakukan oleh pekerja dalam upaya mendapatkan jaminan sosial, antara lain:

- a. Koperasi karyawan
- b. Pelayanan keluarga bencana
- c. Kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja, antara lain jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan

3. Hak mendapatkan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Perlu adanya suatu perlindungan yang diberikan pada pekerja terhadap kondisi yang dapat mengganggu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), antara lain dengan menciptakan tempat kerja yang bersih dan tidak pengap, ventilasi cukup, penyediaan masker untuk mencegah masuknya debu yang dapat mengganggu pernafasan, serta alat pemadam kebakaran.

4. Hak cuti tahunan dan sakit.

Cuti tahunan dapat diperoleh tenaga kerja pria maupun wanita yang telah mempunyai masa kerja selama 12 bulan secara terus menerus sebanyak 12 hari. Pertimbangannya bahwa setiap bulan pekerja berhak cuti selama 1 hari dengan mendapatkan upah penuh.

Adapun untuk kondisi pekerja yang sedang sakit maka tetap mendapat upah sepanjang ada keterangan dokter sebagai seseorang yang berwenang memberikan keterangan tentang pekerja.

5. Hak mendapatkan upah walaupun tidak bekerja.

Upah hanya diberikan pada pekerja yang telah melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa dengan asas *no work no pay* (upah tidak dibayar apabila buruh tidak bekerja), tetapi karena perkembangan zaman lebih lanjut ada beberapa pengecualian, yaitu bahwa upah tetap dibayar apabila:

- a. Pekerja melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh organisasi atasannya untuk menjalankan tugas di luar perusahaan dengan mendapat upah penuh
  - b. Pekerja menjalankan perintah negara sepanjang oleh pemerintah tidak diberikan honorarium, namun apabila diberikan tetapi kurang dari penerimaan yang biasa diterima maka selisih kekurangan harus dibayar oleh pengusaha
  - c. Pekerja melaksanakan pendidikan yang diselenggarakan oleh pengusaha
  - d. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun kelalaiannya yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha.
6. Hak menerima tunjangan hari raya keagamaan.
- Tunjangan hari raya keagamaan diberikan pada pekerja yang beragama Islam pada Hari Raya Idul Fitri, terhadap yang beragama Kristen/Katolik pada Hari Raya Natal, bagi yang beragama Hindu diberikan pada Hari Raya Nyepi, serta untuk yang beragama Budha pada Hari Raya Waisak. Tunjangan ini harus diberikan selambat-lambatnya 7 hari sebelum hari raya keagamaan dirayakan.
7. Hak kebebasan menyatakan pendapat.
  8. Hak mengajukan tuntutan dalam perselisihan hubungan industrial.

Bagi pekerja yang mengalami suatu perselisihan hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja, mempunyai hak untuk mengadakan tuntutan sesuai dengan aturan dalam Undang-Undang yang berlaku.

9. Hak mogok kerja.

Mogok kerja biasanya dilakukan oleh para pekerja secara kolektif disebabkan perundingan tidak mencapai kesepakatan sehingga menemui jalan buntu dan pengusaha sudah tidak mau diajak berunding lagi. Untuk itu jalan yang dianggap terbaik oleh pekerja agar tuntutannya dapat terpenuhi oleh pengusaha yaitu melakukan mogok kerja.

Untuk kegiatan mogok kerja telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa mogok kerja sebagai hak dasar pekerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.<sup>29</sup>

10. Hak diperlakukan baik dalam lingkungan kerja.

11. Hak memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan<sup>30</sup>

12. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan

13. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya

14. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi

<sup>29</sup> Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha* (Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2009), h.34-61

<sup>30</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003

15. Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja<sup>31</sup>

Bahwa kemerdekaan berorganisasi pekerja untuk berkumpul, mengeluarkan pendapat baik secara lisan maupun tertulis, memperoleh pekerja dan penghidupan yang layak, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak bagi setiap pekerja, termasuk dalam membentuk organisasi serikat pekerja yang bebas, mandiri, dan demokratis untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan pekerja.<sup>32</sup>

16. Hak memperoleh penghargaan atas prestasi<sup>33</sup>

Hak-hak pekerja yang telah disebutkan di atas merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan atau pemberi kerja yang harus diberikannya kepada pekerja.

### C. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan

1. Pengupahan Menurut Hukum Positif

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja, dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang. Besarnya upah tersebut ditetapkan menurut suatu persetujuan atau perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1994), h.24-25

<sup>32</sup> Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha* (Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2009), h.54

<sup>33</sup> Ridwan, *Fiqih Perburuhan*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), h. 77

<sup>34</sup> Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1994), h.53

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja/buruh. Di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat upah di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat.<sup>35</sup>

Sedangkan definisi upah menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi, "upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan."

Upah juga didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>36</sup> Pengertian lain juga dapat dilihat pada pernyataan Dewan

---

<sup>35</sup> Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015

<sup>36</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

Pengupahan Nasional yang juga mendefinisikan upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-Undang dan peraturan-peraturan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>37</sup>

Definisi-definisi di atas pada dasarnya memiliki makna yang sama, yaitu timbal balik dari pengusaha kepada karyawan. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan menjadi hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau Undang-Undang, dan ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya.

Dengan melihat berbagai kepentingan yang berbeda tersebut, pemahaman sistem pengupahan serta pengaturannya sangat diperlukan untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran terutama antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terinci sebagai berikut:

---

<sup>37</sup> Ahmad Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), h.7

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja atau buruh laki-laki maupun wanita untuk jenis pekerjaan yang sama
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan atau disebut asas *no work no pay*
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum
- e. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap
- f. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja atau buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda
- g. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja atau buruh
- h. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya<sup>38</sup>

Sesuai dengan hak pekerja yaitu memperoleh penghasilan yang memenuhi pengidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka untuk

---

<sup>38</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, (PT Citra Aditya Bakti, 2006), h.16-17

mewujudkannya pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja antara lain meliputi:

- 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 proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Dalam menetapkan upah minimum pemerintah berdasar kepada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>39</sup>

Untuk diharapkan seorang pekerja yang menerima gaji/upah merasa puas, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip pemberian gaji sebagai berikut:

- a. Gaji/upah yang diberikan harus cukup untuk hidup pekerja dan keluarganya. Dengan kata lain besarnya gaji harus memenuhi kebutuhan pokok minimum

---

<sup>39</sup> UU No.13 Tahun 2003 Pasal 88

- b. Pemberian gaji/upah harus adil, artinya besar kecilnya gaji tergantung kepada berat ringannya kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pekerja yang bersangkutan. Pekerja yang pekerjaannya sulit, tanggung jawabnya berat, harus diberi gaji yang lebih banyak daripada pekerja lain yang kewajiban dan tanggung jawabnya lebih ringan.
- c. Gaji/upah harus diberikan tepat pada waktunya. Gaji yang terlambat diberikan dapat mengakibatkan kemarahan dan rasa tidak puas pekerja, yang pada akhirnya akan dapat mengurangi produktivitas pekerja
- d. Besar kecilnya gaji/upah harus mengikuti perkembangan harga pasar. Hal ini perlu diperhatikan karena yang penting bagi pekerja bukan banyaknya uang yang diterima, tetapi berapa banyak barang atau jasa yang dapat diperoleh dengan gajinya tersebut
- e. Sistem pembayaran gaji/upah harus mudah difahami dan dilaksanakan, sehingga pembayaran dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat
- f. Perbedaan dalam tingkat gaji/upah harus didasarkan atas evaluasi jabatan yang objektif
- g. Struktur gaji/upah harus ditinjau kembali dan mungkin harus diperbaiki apabila kondisi berubah<sup>40</sup>

Di dalam hubungan kerja kewajiban yang utama dan terpenting bagi seorang pengusaha sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian kerja adalah membayar upah tepat pada waktunya. Ketentuan ini jelas ditegaskan

---

<sup>40</sup> Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), h. 17-18

pada pasal 1602 KUHPerdara yang berbunyi: “Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan”<sup>41</sup>

Menurut peraturan pemerintah pasal 18 ayat (1) disebutkan bahwa, “pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh”. Dalam pasal 20 pun ditegaskan, “upah pekerja/buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah”. Untuk permasalahan denda telah dijelaskan dalam pasal 53-55.<sup>42</sup>

Dari ketentuan-ketentuan tersebut, maka jelas bahwa perusahaan wajib membayar upah atau gaji karyawannya terlepas statusnya itu permanen atau kontrak, harus tepat pada waktunya. Apabila terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah atau gaji pekerja, maka Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan No. 78 Tahun 2015 telah mengatur ancaman denda bagi pengusaha.<sup>43</sup>

## 2. Pengupahan Menurut Hukum Islam

Al- ijarah berasal dari kata *al- ajru* yang menurut bahasanya ialah *al- iwadh* yang arti dalam bahasa Indonesianya ialah pengganti atau upah.<sup>44</sup> Sedangkan menurut syara’ Ijarah adalah “*Akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi*”. Dalam pengertian lain ijarah berarti perjanjian atau

<sup>41</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), h.54

<sup>42</sup> PP No. 78 Tahun 2015

<sup>43</sup> UU No. 13 Tahun 2003

<sup>44</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h.113

perikatan mengenai pemakaian dan pemungutan hasil dari manusia, benda atau binatang.<sup>45</sup>

Dalam istilah fiqh, *al-ijarah* (*rent, rental*) berarti transaksi kepemilikan manfaat barang/harta dengan imbalan tertentu. Ada juga istilah *al-ijarah fi al dzimmah* (*reward, fair wage*) yaitu upah dalam tanggungan. Maksudnya adalah upah yang diberikan sebagai imbalan jasa pekerjaan tertentu.<sup>46</sup>

Para ulama menyampaikan definisi ijarah sebagai berikut:

a. Menurut Fuqaha Hanafiyah.

“Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.”

b. Menurut Para Ulama Malikiyah

“Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.”

c. Menurut Fuqaha Syafi’iyah dan Hanabilah

“Ijarah adalah transaksi terhadap manfaat yang dikehendaki secara jelas harta yang bersifat mubah dan dapat dipertukarkan dengan imbalan tertentu”

d. Menurut Hasbi Ash-Shiddieqy dan Musthafa Ahmad al-Zarqa’

<sup>45</sup> Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat* ( Jakarta: Kencana Prenada Media group, 2010 ), h. 277

<sup>46</sup> Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h.422

“Akad yang obyeknya, ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, artinya: memilikikan manfaat dengan iwadh, sama dengan menjual manfaat.”<sup>47</sup>

e. Menurut Sayyid Sabiq

“Suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian.”<sup>48</sup>

Meskipun istilah yang digunakan para ulama tentang pengertian ijarah di atas berbeda-beda, namun pada dasarnya mereka mempunyai maksud yang sama yaitu ijarah menitikberatkan pada suatu kemanfaatan suatu benda atau jasa atau hasil kerja, bukan kepemilikan kepada benda itu. Dapat disimpulkan disini bahwa upah ijarah adalah suatu perjanjian atau perikatan antara dua belah pihak untuk memiliki manfaat suatu barang atau jasa dengan memberikan penggantian upah/imbalan atas pemanfaatan barang atau jasa tersebut.<sup>49</sup>

Adapun syarat dan rukun merupakan dua hal yang harus ada dalam sebuah akad. Tidak terpenuhinya salah satu syarat atau rukun dari suatu akad menjadikan akad tersebut batal. Dalam kaitan dengan akad ijarah, menurut ulama Hanafiyah rukun ijarah hanya ijab dan qabul. Sedangkan menurut jumhur ulama rukun ijarah ada empat yaitu:

a. Adanya dua orang yang berakad (aqidain)

<sup>47</sup> Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Mu'amalah*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2001), h.94

<sup>48</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h.114

<sup>49</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1997), h.29

- b. Mu'jir adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan. Mustajir adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu.
- c. Sighat (ijab qabul)
- d. Upah (ujrah)
- e. Ma'qud alaihi (barang yang menjadi Obyek) harus bernilai manfaat.<sup>50</sup>

Upah dapat berbentuk uang yang dibagi menurut ketentuan yang seimbang, dapat juga berbentuk selain itu. Oleh karena itu upah dapat dibedakan dalam dua bentuk yaitu:

- a. Upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan. Ketika disebutkan harus ada kerelaan dari kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut dan tidak ada unsur paksaan. Upah ini disebut dengan *Ajrun Musamma*.
- b. Upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa maupun dengan pekerjaannya saja. Upah ini disebut dengan *Ajrun Mitsil*.<sup>51</sup>

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan akad ijarah, antara lain:

- a. Para pihak yang menyelenggarakan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan, akadnya bersifat suka sama suka.

Sesuai dengan firman Allah dalam AL-Qur'an Surat An-Nisa' ayat 29,

<sup>50</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), h.52

<sup>51</sup> Taqiyuddin An Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, (Bogor: Al-Azhar Press, 2009), h.102

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ  
مِنْكُمْ

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu.”*

- b. Di dalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, baik yang datang dari mu’jir ataupun dari musta’jir
- c. Sesuatu yang diakadkan mestilah sesuatu yang sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud
- d. Manfaat atau jasa yang telah disepakati harus dijelaskan guna menghindari perselisihan
- e. Manfaat dari sesuatu yang menjadi objek transaksi ijarah mestilah berupa sesuatu yang mubah, bukan sesuatu yang haram
- f. Pemberian upah atau imbalan dalam ijarah mestilah berupa sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.<sup>52</sup>

Sedangkan syarat-syarat upah yang harus dipenuhi oleh pengusaha kepada pekerja, antara lain yaitu:

- a. Upah hendaknya jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan
- b. Upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad

<sup>52</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1997), h.35-36

- c. Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya dan keluarganya<sup>53</sup>

Beberapa prinsip dasar pengupahan dalam relasi kerja antara pekerja dengan pengusaha, antara lain adalah:

- a. Upah dibayarkan setelah pekerjaan selesai
- b. Upah hendaknya dibayarkan secepatnya sesuai dengan perjanjian atau kontraknya
- c. Upah/gaji pekerja diberikan dengan ukuran yang patut dan tidak membebani mereka dengan pekerjaan yang secara fisik mereka tidak mampu mengerjakan
- d. Pengusaha menetapkan upah sebelum pekerja bekerja, sehingga hak upah yang dimiliki pekerja sejak awal sudah diketahui oleh kedua belah pihak<sup>54</sup>

Selain pekerja yang wajib amanat, pengusahapun harus demikian. Pengusaha yang amanat adalah yang menunaikan kewajibannya, diantaranya dalam masalah upah. Ketika ia mampu menunaikan tepat waktu sesuai waktu yang disepakati, itulah yang dikatakan amanat. Sedangkan menunda gaji saat mampu melakukannya adalah tindak kezaliman. Sesuai dengan firman Allah Q.S An-Nisa' ayat 58, yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ

*“Sesungguhnya Allah memerintahkan kepada kalian untuk menunaikan amanat kepada yang berhak”.*

<sup>53</sup> Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, (Bogor: Al-Azhar Press, 2009), h.102

<sup>54</sup> Ridwan, *Fiqih Perburuhan*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), h.87-88

Dari Abu Hurairah, Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, “Tunaikanlah amanat pada orang yang memberikan amanat padamu dan janganlah mengkhianati orang yang mengkhianatimu”<sup>55</sup>. Bagi setiap pengusaha hendaklah tidak mengakhirkan gaji pekerjanya dari waktu yang telah dijanjikan sesuai dengan kesepakatan bersama. Karena jika diakhirkan tanpa ada udzur, hal tersebut termasuk bertindak zalim.

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Di dalam hukum Islam pekerja berhak mendapatkan upahnya dengan segera. Sesuai dengan hadits Nabi tentang pelaksanaan pembayaran upah yang diriwayatkan Ibnu Majah dari Abu Hurairah dimana hadits tersebut memberikan petunjuk agar upah pekerja segera dibayarkan, sebagai berikut:

عن ابن عمر رضی اللہ عنہما، أنّ النبیّ صلی اللہ علیہ وسلم، قال: أَعْطُوا  
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَخْفَّ عَرْقُهُ

*Dari Ibnu Umar RA, Bersabda Rasulullah SAW “Berikanlah olehmu upah orang sewamu sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah)<sup>56</sup>*

Hadits riwayat Ibnu Majah ini menjelaskan bahwa dalam hal seseorang mempekerjakan orang lain hendaknya ia segera membayarkan upahnya begitu pekerjaan selesai, yang mana wajib dilaksanakan para

<sup>55</sup> <http://www.citraislam.com/bayar-upah-sebelum-keringat-kering/d> diakses pada tanggal 16 Februari 2016

<sup>56</sup> Muhammad bin Ismail al-Kahlani, *Subul al-Salam Syarh Bulugh al-Marom*, (Beirut: Dar Al Fikr, 1993), h.77

pengusaha dan tidak diperbolehkan menangguhkan gaji pekerja tanpa alasan yang syar'i.

Apabila gaji tersebut diberikan dengan suatu tempo, maka harus diberikan sesuai dengan temponya. Pekerja yang dalam akad (kontrak kerja) digaji bulanan, maka di akhir bulan harus segera dibayarkan gajinya. Demikian juga pekerja harian, setelah selesai ia bekerja sehari itu, gajinya harus dibayarkan. Rasulullah SAW mengibaratkan jarak waktu pemberian upah dan selesainya pekerjaan dengan keringat. Jangan sampai keringatnya mengering, artinya sesegera mungkin setelah ia menyelesaikan pekerjaannya tidak menunggu esok apalagi lusa. Maka dari itu bagi setiap pengusaha tidak diperbolehkan mengakhirkan pemberian gaji pekerjanya dari waktu yang telah dijanjikan tanpa ada udzur.

#### **D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Dalam Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) disebutkan bahwa “perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan”.<sup>57</sup>

Pengertian di atas memperlihatkan bahwa cakupan dari perselisihan hubungan industrial ada 4 jenis, yaitu:

---

<sup>57</sup> UU No 2 Tahun 2004 Pasal 1

### 1. Perselisihan hak;

Perselisihan hak adalah perselisihan perorangan antara pengusaha atau serikat/gabungan pengusaha dengan serikat pekerja atau pekerja perorangan akibat pelaksanaan perjanjian kerja. Perselisihan hak ini disebut pula dengan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan dalam perjanjian kerja.<sup>58</sup> Perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, dimana hal ini timbul karena perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>59</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, maka perselisihan hak merupakan suatu kejadian dimana salah satu pihak yang sudah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, tidak mendapatkannya. Oleh karena itu pihak yang haknya dilanggar tersebut berhak untuk menuntut terhadap pihak yang merugikan, dengan alasan berdasarkan perselisihan hak.

Perselisihan hak juga disebut sebagai perselisihan normatif, yaitu perselisihan tentang hal-hal yang telah diatur atau telah ada dasar hukumnya. Meskipun seperti itu, banyak sekali pelanggaran yang dilakukan. Pihak yang melanggar kadangkala menganggap pihak yang lain

---

<sup>58</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. ( Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2000), h.123

<sup>59</sup> UU No. 2 Tahun 2004 Pasal 1

(pekerja) dapat dilanggar dengan segala macam alasan, dengan argumentasi sekehendak mereka sendiri, sehingga pihak pekerja dirugikan haknya.<sup>60</sup>

Menurut Undang-Undang PPHI No. 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa perselisihan hak dapat diselesaikan melalui tata cara yaitu, perundingan bipartit, setelah itu mediasi, dan yang terakhir gugatan melalui pengadilan hubungan industrial.

## 2. Perselisihan kepentingan;

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>61</sup> Maka perselisihan kepentingan adalah perselisihan terhadap hal-hal atau masalah-masalah yang belum diatur dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan atau perbedaan dalam hal membuat atau merubah suatu peraturan antara pekerja dengan perusahaan, yang mana peraturan tersebut akan diberlakukan di dalam perusahaan.

Perbedaan antara perselisihan hak dengan perselisihan kepentingan adalah:

- a. Perselisihan hak, objek sengketanya adalah tidak dipenuhi hak yang telah ditentukan

---

<sup>60</sup> Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h.27-33

<sup>61</sup> UU No. 2 Tahun 2004 Pasal 1

- b. Perselisihan kepentingan, objek sengketa adalah tidak adanya kesesuaian paham atau pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Dengan kata lain, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada.<sup>62</sup>

Menurut Undang-Undang PPHI No. 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa perselisihan kepentingan dapat diselesaikan melalui tata cara yaitu, perundingan bipartit, setelah itu mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan yang terakhir gugatan melalui pengadilan hubungan industrial.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak.<sup>63</sup> Jadi perselisihan PHK itu timbul setelah adanya PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak, yang mana salah satu pihak yang tidak menyetujui atau keberatan atas

---

<sup>62</sup> Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h.33-37

<sup>63</sup> UU No. 2 Tahun 2004 Pasal 1

adanya PHK tersebut. Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi atas PHK.<sup>64</sup>

Menurut Undang-Undang PPHI No. 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa perselisihan PHK dapat diselesaikan melalui tata cara yaitu, perundingan bipartit, setelah itu mediasi/konsiliasi, dan yang terakhir gugatan melalui pengadilan hubungan industrial.

#### 4. Perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh;

Perselisihan antar serikat pekerja/buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/buruh lain hanya dalam satu perusahaan, yang timbul karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerjaan.<sup>65</sup>

Dalam prosedur dan tata cara yang harus dilakukan dalam menyelesaikan perselisihan antarserikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan adalah sama dengan prosedur penyelesaian dalam perselisihan kepentingan, yaitu perundingan bipartit, setelah itu mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan yang terakhir gugatan melalui pengadilan hubungan industrial.

Adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) telah memberikan suatu cara untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi di dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha atau lebih dikenal dengan

---

<sup>64</sup> Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h.38-46

<sup>65</sup> UU No. 2 Tahun 2004 Pasal 1

sebutan hubungan industrial. Diatur dalam Pasal 3 untuk tata cara yang harus ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu:

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Maka ketika terjadi perselisihan hubungan industrial apapun itu, upaya penyelesaian yang pertama dilakukan harus melalui perundingan bipartit terlebih dahulu, yaitu musyawarah mufakat antara pekerja dan pengusaha. Jangka waktu yang diberikan adalah 30 (tiga puluh) hari, dan apabila selama 30 (tiga puluh) hari ini tidak menemukan kesepakatan antara keduanya maka perundingan bipartit dianggap gagal. Selanjutnya dalam Pasal 4 dijelaskan:

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat *wajib* menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator

Ketika perundingan bipartit telah gagal, maka Disnaker wajib menawarkan kepada para pihak yang berselisih, yaitu pekerja dan pengusaha, untuk melakukan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika kedua belah pihak tidak memilih dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka pihak Disnaker memutuskan untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi yang dibantu oleh mediator sebagai penengah antara pengusaha dengan pekerja.

Di bawah ini akan dijelaskan lebih rinci tentang tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yang telah disebutkan di atas, yaitu:

#### 1. Perundingan Bipartit

Secara etimologis bipartit bisa disebut dengan negosiasi, yang sama istilahnya dengan “berunding”, “bermusyawarah”, atau “bermufakat”, yaitu perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Secara terminologis, negosiasi merupakan proses upaya untuk mencapai kesepakatan dengan pihak lain. Suatu proses interaksi dan komunikasi yang dinamis dan beraneka ragam, dapat lembut dan bernuansa, sebagaimana manusia itu sendiri. Negosiasi adalah hubungan antarpersonal dalam proses yang digunakan secara representatif oleh pihak-pihak pada variasi

kelembagaan dan pengaturan kesepakatan kerja bersama, tata tertib pemecahan berbagai masalah untuk mencapai kesepakatan kerja.<sup>66</sup>

Dalam Undang-Undang PPHI Pasal 1 dijelaskan bahwa “perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”.

Undang-Undang telah menentukan secara tegas bahwa setiap perselisihan yang terjadi (perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja) antara pekerja dengan pengusaha wajib hukumnya untuk diselesaikan sendiri oleh pihak-pihak yang berselisih, yaitu secara bipartit sebelum menempuh jalur penyelesaian yang lain.<sup>67</sup> Ketentuan semacam ini tepat, sebab penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah untuk mencapai mufakat tanpa campur tangan pihak lain, sehingga mendapatkan hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.

Ketentuan mengenai upaya bipartit diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu, “penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat”.<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> Ismail Nawawi, *Manajemen Konflik Industrial*, (Surabaya: ITSPress, 2009), h.25-26

<sup>67</sup> Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h.54

<sup>68</sup> UU No 13 Tahun 2003, pasal 136 ayat (1)

Mekanisme penyelesaian perselisihan dengan perundingan bipartit dalam UU No 2 Tahun 2004, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Musyawarah untuk mufakat antara pihak dengan membuat risalah yang ditandatangani oleh kedua pihak
- b. Jika tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani kedua pihak. Perjanjian ini bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan
- c. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat
- d. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti.<sup>69</sup>

Untuk bipartit, dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dijelaskan dalam Pasal 6 dan 7.

## 2. Mediasi

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih.<sup>70</sup> Istilah mediasi (*mediation*) berasal dari bahasa Inggris yang artinya penyelesaian

---

<sup>69</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h.125-126

<sup>70</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h.110

sengketa yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau penyelesaian sengketa secara menengah, yang menengahinya dinamakan mediator atau orang yang menjadi penengah. Mediasi adalah proses mengikutsertakan pihak ketiga dalam penyelesaian suatu perselisihan sebagai penasehat. Pengertian mediasi dapat disimpulkan yaitu cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan melalui perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang bersikap netral (*non intervensi*) dan tidak berpihak (*impartial*) kepada pihak-pihak yang bersengketa seta diterima kehadirannya oleh pihak-pihak yang bersengketa.

Mediator adalah perantara (penghubung, penengah) bagi pihak-pihak yang bersengketa. Mediator atau penengah bertugas hanya untuk membantu pihak-pihak yang bersengketa dalam menyelesaikan masalahnya dan tidak mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan.<sup>71</sup>

Pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berkaitan dengan perselisihan yang timbul akibat kegagalan perundingan bersama, tepatnya kegagalan negosiasi antara pihak-pihak yang terlibat kesepakatan atau perjanjian bersama. Oleh karena itu mediasi sering pula disebut sebagai perpanjangan perundingan bersama dengan bantuan pihak ketiga atau perundingan bersama yang dibantu.<sup>72</sup> Undang-Undang ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa, “dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka

---

<sup>71</sup> Ismail Nawawi, *Manajemen Konflik Industrial*, (Surabaya: ITSPress, 2009), h.41-42

<sup>72</sup> *ibid*, h.67-68

pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang.<sup>73</sup>

Dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) disebutkan tentang mediasi dalam Pasal 8-16.

### 3. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja atau buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Apabila perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan, selain dapat menyelesaikan perselisihannya melalui mediasi, para pihak juga dapat memilih penyelesaian melalui konsiliasi. Penyelesaian melalui konsiliasi ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan, sebagai penengah atau konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan. Berbeda dengan mediasi, lembaga konsiliasi

---

<sup>73</sup> UU No 13 Tahun 2003 pasal 136 ayat (2)

ini adalah lembaga yang sifatnya pilihan yang ditawarkan oleh instansi ketenagakerjaan.<sup>74</sup>

Jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi antara lain:

- a. Perselisihan kepentingan
- b. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)
- c. Perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

Waktu penyelesaian melalui konsiliasi adalah 30 hari.<sup>75</sup>

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa tidak semua perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui konsiliasi, karena mengenai perselisihan hak lembaga konsiliasi tidak berwenang.

Disebutkan dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) tentang konsiliasi dalam Pasal 17-28.

#### 4. Arbitrase

Undang-Undang No 2 Tahun 2004 memberikan pengertian arbitrase sebagai penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Sama dengan

---

<sup>74</sup> Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h.74

<sup>75</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h.112

lembaga konsiliasi, arbitrase merupakan penyelesaian perselisihan pilihan setelah para pihak gagal dalam perundingan bipartit. Penyelesaian melalui arbiter harus dilakukan melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih.<sup>76</sup>

Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui arbitrase antara lain:

- a. Perselisihan kepentingan
- b. Perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan<sup>77</sup>

Untuk arbitrase, dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dijelaskan dalam Pasal 29-54.

---

<sup>76</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h.174-177

<sup>77</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h.116



### BAB III

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepakbola atas Keterlambatan Pembayaran Gaji

Telah disebutkan dalam penjelasan sebelumnya bahwa dari segi bentuk perjanjian kerja antara pemain sepakbola dengan klubnya, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan termasuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini dikarenakan hubungan kerja antara pesepakbola dengan klubnya dibatasi waktu berlakunya, yang di Indonesia pada umumnya memiliki masa kontrak 1-2 tahun lamanya. Oleh karena itu terdapat beberapa perlindungan hukum yang mengatur perjanjian kerja yang terjadi antara keduanya.

## 1. Dasar Hukum Pengaturan Keterlambatan Pembayaran Gaji di Indonesia

Hukum di Indonesia yang menjadi dasar tentang pengaturan keterlambatan pembayaran gaji adalah sebagai berikut:

### a. Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

Pengaturan tentang pengenaan denda atas keterlambatan pembayaran gaji menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 95 (2) yaitu, “pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh” dan dalam ayat (3), “pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah”.

Dijelaskan bahwa pengusaha yang karena sengaja atau lalai terlambat membayar gaji pekerjanya, maka dikenakan denda. Untuk pengenaan dendanya akan dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah.

### b. Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dijelaskan dalam Pasal 2 bahwa, “hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja”. Maka dapat disimpulkan bahwa ketika pekerja dengan pengusaha telah memulai untuk memutuskan melakukan

hubungan kerja, pada waktu itu juga hak seorang pekerja untuk menerima upah dari pengusaha wajib dilaksanakan.

Untuk waktu pembayaran upah dijelaskan dalam Pasal 18 yaitu, “pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh”. Sebagai pengusaha hal ini merupakan kewajiban yang harus diberikan kepada pekerjanya, karena merupakan hak dasar yang wajib diterima oleh seorang pekerja.

Dalam Pasal 19 dan 20 juga dijelaskan bahwa, “pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu”. “Upah pekerja/buruh harus dibayarkan seluruhnya pada periode dan per tanggal pembayaran upah”. Maka sudah jelas bahwa waktu pembayaran gaji/upah sesuai dengan yang ada dalam perjanjian antara pengusaha dengan pekerja, dan gaji tersebut harus dibayarkan secara menyeluruh oleh pengusaha kepada pekerja.

Ketika isi dari perjanjian kerja tidak dilaksanakan dengan baik dan benar, atau salah satu pihak ada yang melanggar, maka dalam Peraturan Pemerintah ini dijelaskan tentang pengenaan denda yang diberikan kepada yang melanggar tersebut. Hal ini tertulis dalam Pasal 53 bahwa, “pengusaha atau pekerja/buruh yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila

diatur secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Sedangkan untuk aturan dendanya, dalam Pasal 55 dijelaskan denda yang harus dibayarkan oleh pengusaha akibat terlambat membayar atau tidak membayar upah pekerjanya. Tetapi pengenaan denda tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh. Denda yang harus diterima oleh pengusaha yaitu sebagai berikut:

- a. Mulai hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;
- b. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada sebelumnya, ditambah 1% (satu persesn) untuk setiap hari keterlambatan. Dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan;
- c. Sesudah sebulan, apabila upah masih juga belum dibayarkan, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksudkan dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Maka apabila setelah melewati 1 (satu) bulan upah pekerja masih belum juga dibayar, sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah di atas, selain membayar tambahan tersebut, pengusaha juga berkewajiban membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.

Disebutkan pula dalam Pasal 59 tentang sanksi administratif yang dikenakan kepada pengusaha apabila tidak membayar gaji/upah sampai melewati jangka waktu dan tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar denda.

Sanksi administratif sebagaimana yang dimaksud di atas berupa:

- a. Teguran tertulis;
- b. Pembatasan kegiatan usaha;
- c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- d. Pembekuan kegiatan usaha<sup>78</sup>

Dalam pelaksanaan pengenaan sanksi administratif tersebut, diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berasal dari pengaduan dan tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan. Pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah. Hal ini sesuai dengan yang disebutkan dalam Pasal 60 ayat (2) dan (3).

---

<sup>78</sup> PP No. 78 Tahun 2015 Pasal 59 ayat (2)

## 2. Upaya Hukum Pekerja atas Keterlambatan Pembayaran Gaji yang Diberikan oleh Pihak Klub Sepakbola

Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (PSSI) telah mewajibkan seluruh klub sepak bola memiliki badan hukum. Hal ini diharapkan menjadi solusi keuangan lebih terbuka saat klub berbentuk Perseroan Terbatas. Klub-klub sepakbola profesional yang statusnya berbadan hukum dan sudah disahkan antara lain Arema Indonesia, Persija Jawa Barat, Sriwijaya FC, Persija Jakarta, Semen Padang, dan masih banyak lagi. Oleh karena klub sepakbola yang ada sudah menjadi badan hukum, maka mereka berhak menjadi subjek hukum yang dapat melakukan perbuatan hukum. Salah satunya melakukan perjanjian kerja dengan pemain sepakbola.

Dalam melakukan perjanjian kerja, klub sepakbola sebagai pengusaha dan pemain sepakbola sebagai pekerja. Pekerja, dalam hal ini pemain, wajib melakukan hal-hal yang menjadi kewajibannya sesuai dalam perjanjian, dan pemain juga berhak atas hak-haknya yang diperoleh dari akibat hukum perjanjian kerja, seperti gaji yang menjadi hak dasar dari seorang pekerja.

Apabila mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat ketentuan pidana terhadap pelanggaran pembayaran upah yang diatur seperti tercantum pada tabel di bawah ini. Satu hal yang pasti bahwa adanya ketentuan sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tersebut tidak berarti menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau

pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam pasal 189 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Jadi walaupun pengusaha dipidana atau didenda, ia tetap berkewajiban membayar seluruh hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

Tabel 1.2 Ketentuan Pidana Terhadap Pelanggaran Pembayaran Upah<sup>79</sup>

<b>No</b>	<b>Jenis Pelanggaran</b>	<b>Pelanggaran Terhadap Ketentuan</b>	<b>Bentuk Sanksi</b>	<b>Dasar Hukum Tindakan</b>
1	Membayar upah di bawah ketentuan upah minimum	Pasal 90 ayat (1) dan pasal 89 UU No 13 Tahun 2003	Pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun, dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta	Pasal 185 UU No 13 Tahun 2003
2	Tidak membayar upah terhadap pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau menjalankan hak waktu istirahat	Pasal 93 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003	Pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun, dan/atau denda paling sedikit Rp 10 juta dan paling banyak Rp 400 juta	Pasal 186 UU No 13 Tahun 2003
3	Tidak membayar upah kerja lembur	Pasal 78 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003	Pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, dan/atau denda paling sedikit Rp 10 juta dan paling banyak Rp 100 juta	Pasal 187 UU No 13 tahun 2003
4	Tidak membayar upah kerja lembur	Pasal 85 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003	Pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan	Pasal 187 UU No 13

<sup>79</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, (PT Citra Aditya Bakti, 2006), h.72

	pada hari libur resmi		paling lama 12 (dua belas) bulan, dan/atau denda paling sedikit RP 10 juta dan paling banyak Rp 100 juta	Tahun 2003
--	-----------------------	--	--	------------

Sesuai dengan tabel tentang sanksi yang disebutkan di atas, ketentuan pidana tersebut masih terdapat kekurangan, yaitu tidak adanya sanksi secara tegas bagi pengusaha yang tidak membayar upah atau terlambat dibayar, denda dan bunganya. Padahal dalam pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas dinyatakan bahwa, “pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh”.

Pada dasarnya pengusaha harus membayar upah pekerja tepat pada waktu yang telah diperjanjikan. Maka ketika pasal tersebut banyak dilanggar oleh para penguasaha tentu perlu diatur sanksi perdata ataupun pidana lebih tegas dan terperinci lagi, agar pengusaha berkewajiban untuk melaksanakannya dan tidak menyepelkan. Meskipun sebenarnya apabila pengusaha terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah, maka pengusaha akan dikenai denda sesuai yang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Pasal 55, yaitu,

- a. Mulai hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;
- b. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada sebelumnya, ditambah 1% (satu persesn) untuk setiap hari keterlambatan. Dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan;

- c. Sesudah sebulan, apabila upah masih juga belum dibayarkan, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksudkan dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Tetapi ketika pengusaha tersebut tidak juga atau belum membayar gaji yang terlambat dibayar, denda dan bunganya, sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang telah disebutkan, tidak ada sanksi lagi yang secara tegas mengaturnya. Pasal tersebut kurang tegas untuk menjelaskan bahwa peraturan itu harus dan wajib dilaksanakan oleh pengusaha yang melanggar, dan untuk menegaskan kembali bahwa aturan penting untuk ditaati dan dilaksanakan maka seharusnya ada sanksi pidana juga yang mengatur sesuai dengan pasal-pasal lainnya yang disebutkan dalam tabel di atas. Diharapkan sanksi yang secara tegas diatur dapat membuat jera bagi pengusaha untuk tidak melakukan pelanggaran tersebut. Jika tidak, maka hal ini akan sangat merugikan pekerja/buruh terus menerus.

Kondisi seperti ini sering kali terjadi dalam dunia sepakbola, hampir semua klub sepakbola di Indonesia pernah mengalaminya. Pengusaha atau pihak klub banyak yang tidak membayar denda dan bunga atas keterlambatan pembayaran gajinya, bahkan sisa gaji yang terlambat dibayarpun juga ada yang tidak dibayarkan. Banyak sekali kejadian dalam dunia sepakbola yang terjadi akibat keterlambatan atau penunggakan pembayaran gaji para pemain oleh perusahaan atau pihak klub sepakbola mereka. Pihak klub selama ini menyepelkan aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah karena tidak ada sanksi yang secara tegas diatur di dalamnya.

Bagaimanapun dalih pihak klub dalam menunggak pembayaran gaji seorang pesepakbola, sesuai dengan asas *pacta sunt servanda*, perjanjian adalah undang-undang bagi kedua belah pihak yang telah bersepakat satu sama lain sehingga mau tidak mau, suka tidak suka, baik pihak klub maupun pihak pesepakbola wajib hukumnya mematuhi serta memenuhi tiap isi perjanjian sebagai bentuk kesepakatan.

Upaya hukum yang dapat dilakukan pemain sepakbola kepada perusahaan atau pihak klub yang menaunginya untuk menuntut kembali hak dasarnya sebagai pekerja agar diberikan, yaitu menerima gaji, dalam hal ini untuk menyelesaikan perselisihan antara keduanya bisa menempuh melalui jalur atau cara-cara sebagaimana yang diatur dan dijelaskan dalam Undang-Undang yang secara khusus mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yaitu UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

Dasar perselisihan yang terjadi antara pemain sepakbola dengan pihak klub adalah perselisihan hak, yang mana telah jelas bahwa pihak klub tidak memberikan hak pemain sepakbola secara benar sebagai pekerja. Oleh karena itu dalam PPHI istilah ini disebut dengan perselisihan hak. Maka berdasarkan ketentuan Undang-Undang PPHI, upaya yang bisa dilakukan oleh pemain sepakbola dalam rangka untuk mendapatkan keadilan dalam menuntut haknya kembali adalah:

1. Upaya bipartit, yaitu musyawarah mufakat yang dilakukan pemain sepakbola dengan pihak klubnya

2. Upaya mediasi, yaitu terdapatnya seorang mediator yang akan menengahi perundingan yang dilakukan pemain sepakbola dengan pihak klubnya

3. Upaya gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Ketika upaya di luar pengadilan tidak berhasil, pekerja berhak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian melalui upaya ini terdapat dalam Pasal 5 UUPHI.

4. Kasasi.

Ketika hasil dari pengadilan hubungan industrial masih belum bisa diterima oleh pekerja, maka pekerja berhak untuk mengajukan kasasi kepada Mahkamah Agung (MA)

Oleh karena itu diharapkan pemerintah secara tegas merumuskan kembali serta membahas Undang-Undang terkait sanksi ketika pengusaha tidak juga membayar upah yang terlambat dibayar, denda dan bunganya. Hal tersebut tentu sudah menjadi kewajiban untuk mengaplikasikannya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Kasus-kasus diabaikannya pembayaran gaji pemain sepakbola oleh pihak klub patut ditindak tegas oleh Pemerintah atau Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dalam rangka penegakan hukum serta menjamin perlindungan hak-hak pesepakbola profesional di Indonesia demi suatu tujuan, yaitu terwujudnya tata kelola sepakbola Nasional yang baik dan bermartabat.

## B. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemain Sepakbola atas Keterlambatan Pembayaran Gaji

Berpedoman dengan hadits di bawah ini, yaitu

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَخْفَ عَرْفُهُ

Para ulama berpendapat, upahnya adalah hasil kerja badannya dan mempercepat manfaatnya. Apabila dia mempercepat pekerjaannya maka harus dipercepat pula upahnya. Dalam istilah jual beli, jika barang sudah diserahkan uang harus segera diberikan. Pekerja lebih berhak daripada pedagang karena bagi pekerja itu harga tenaganya, sedangkan bagi pedagang harga barangnya. Oleh karena itu, haram menunda pembayaran sedangkan majikan sanggup melunasinya pada saat itu.<sup>80</sup>

Sedangkan Al Munawi, penulis kitab “*Faidhul Qodir*” berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.” Imam al-Munawi berdalil dengan hadis Rasulullah SAW

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه و سلم مَطْلُ الْعَنِيِّ

ظُلْمٌ

“*Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezaliman*”. (HR. Bukhari Muslim)<sup>81</sup>

<sup>80</sup> Yusuf Qardhawi, penerjemah Zaenal Arifin, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Gema Insani Press, 1997), h. 232

<sup>81</sup> <https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>

Upah merupakan hak dasar yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Sesuai dengan hadits di bawah ini, menyebutkan bahwa hak harus diberikan kepada yang berhak menerimanya,

لَتَوَدُّنَّ الْحُقُوقَ إِلَىٰ أَهْلِهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ حَتَّىٰ يُفَادَ لِلشَّاةِ الْجُلْحَاءِ مِنَ الشَّاةِ الْقَزَنَاءِ

*“Hendaklah kalian menunaikan hak pada yang berhak menerimanya, karena nanti akan dituntut qishash untuk kambing yang tidak bertanduk dari kambing yang bertanduk.”<sup>82</sup>*

Pekerja dan pengusaha mempunyai perjanjian kerja yang dibuat oleh mereka berdua, yang telah disepakati dan harus ditaati oleh keduanya. Keduanya harus saling amanat untuk menjalankan kewajibannya. Orang yang berkhianat terhadap amanat dalam Islam menyandang salah satu sifat munafik, seperti yang banyak disebutkan dalam hadits-hadits.

Banyak hal yang dilakukan pihak perusahaan untuk mengakali penunaian gaji para pekerjanya. Perusahaan ingin agar gaji pekerjanya bisa diundur dari waktu yang semestinya. Misalkan, gaji pekerja yang digaji secara bulanan, pembayarannya dilakukan di pertengahan bulan selanjutnya. Walau pekerja tetap menerima gaji setiap bulan, mereka tetap saja dizalimi. Hal ini sangatlah tidak diperbolehkan menurut hukum.<sup>83</sup> Apalagi menunda pembayaran gaji sampai berbulan-bulan, seperti yang sering terjadi di dunia sepakbola.

Orang yang suka menahan upah atau memperlambat gaji pekerjanya maka Allah akan menjadi musuhnya pada hari kiamat. Maka dapat

<sup>82</sup> HR. Muslim No. 2582

<sup>83</sup> <https://muslim.or.id/19142-tunaikan-gaji-pegawai-sebelum-keringatnya-kering.html>

disimpulkan bahwa Allah sangatlah tidak menyukai seorang pengusaha yang memperlambat dalam membayar gaji pekerjanya. Hal ini berdalil dengan hadits dari Abu Hurairah RA bahwasanya Rasulullah SAW bersabda, Allah SWT berfirman,

ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ , وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ , وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

*“Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka (bukan budak) lalu memakan (uang dari) harganya, dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya” (HR. Bukhori).<sup>84</sup>*

Dalam hal ini Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang pekerja/buruh. Syariat Islam menganjurkan agar gaji/upah yang diterima oleh pekerja sesuai dengan tenaga yang telah diberikannya. Pekerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan dieksploitasi tenaganya. Maka sesuai dengan hadits-hadits yang telah disebutkan di atas, banyak yang menegaskan tentang waktu pembayaran upah agar sangat diperhatikan dan dilaksanakan dengan benar.

Ketika terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, maka penyelesaian dalam hukum perikatan Islam pada prinsipnya boleh dilaksanakan melalui tiga metode, yaitu pertama dengan jalan damai (shulh), yang kedua dengan jalan arbitrase (tahkim), dan yang ketiga melalui

<sup>84</sup> *Mausuah Al-Fiqh Al-Islami* (jilid 3), h.534

proses pengadilan. Hal ini sesuai dengan yang disebutkan dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1. Upaya damai (shulh) yaitu dengan suatu akad yang dimaksudkan untuk mengakhiri perlawanan antara dua orang yang saling berlawanan atau untuk mengakhiri sengketa. Dasar normatif perlunya perdamaian antara lain disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-Hujurat ayat 9,

وَأِنْ طَا فِتْنَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فَاصْلِحُوا بَيْنَهُمَا

*“Jika ada dua kelompok dari orang mukmin yang saling berperang (sengketa) maka damaikanlah antara keduanya”*

2. Tahkim yaitu model penyelesaian dengan mengangkat seseorang atau lebih (pihak ketiga) yaitu para hakim. Oleh karena itu untuk menjaga netralitas suatu masalah maka diperlukan netralitas para hakim sehingga tahkim akan berjalan lancar.

3. Qadha (peradilan) adalah menetapkan hukum syara' pada suatu peristiwa atau sengketa untuk menyelesaikannya secara adil dan mengikat. Lembaga yang memproses adalah lembaga peradilan, sedangkan pelaku yang menghakimi disebut qadhi.<sup>85</sup>

Maka dalam hukum positif maupun hukum Islam, ketika terjadi perselisihan dalam pekerjaan antara pekerja dengan pengusaha, maka cara penyelesaiannya sama.

Relasi yang harmonis antara buruh dan majikan akan tercipta manakala kedua belah pihak sama-sama memegang komitmen hak dan

<sup>85</sup> Ridwan, *Fiqih Perburuhan*, (Yogyakarta: Centra Grafindo, 2007), h.120-121

kewajiban mereka secara konsekuen sebagaimana yang disepakati dalam perjanjian. Dalam Islam, memenuhi janji adalah wajib hukumnya dan tentunya sebaliknya mengingkari janji adalah khiyanat (wanprestasi) dan khiyanat adalah sebagian dari perilaku orang munafik yang harus dihindari.

Dalam Al-Quran kewajiban untuk memenuhi janji disebutkan dalam surat Al-Isra' ayat 34:

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

*“Dan penuhilah janji. Sesungguhnya janji itu akan dimintai pertanggungjawaban”*<sup>86</sup>

Jadi keharusan pembayaran gaji telah menjadi kewajiban bagi pengusaha kepada pekerja. Gaji sudah menjadi hak seorang pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya, dan menjadi kewajiban pengusaha untuk memberikannya. Untuk itu Islam pun sangat mengatur agar seorang pengusaha bertanggung jawab dan amanat untuk menepati janjinya yang telah diberikan kepada pekerja.

<sup>86</sup> Ridwan, *Fiqih Perburuhan*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), h. 69



## BAB IV PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan apa yang diuraikan dalam rumusan masalah dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dasar hukum tentang pengaturan keterlambatan gaji yang ada di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (2) dan ayat (3), dan untuk pengaturan denda atau sanksi yang harus diberikan kepada pengusaha yang terlambat membayar gaji pekerjanya dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Untuk upaya

penyelesaian perselisihan hak yang dapat dilakukan oleh pemain sepakbola kepada pihak klubnya, telah disebutkan dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yaitu:

- a. Upaya bipartit (Pasal 3 UUPPHI)
  - b. Upaya mediasi (Pasal 4 UUPPHI)
  - c. Upaya gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 5 UUPPHI)
  - d. Upaya permohonan Kasasi ke Mahkamah Agung (Pasal 56 UUPPHI)
- d. Sesuai dengan hadits tentang anjuran yang diberikan pengusaha untuk membayar gaji/upah pekerjaanya sebelum keringat pekerjaanya kering, maka hal ini bermakna bahwa untuk bersegera membayarkan upah/gaji pekerja tanpa menunda-nundanya. Seorang pengusaha harus membayarkan gaji pekerjaanya tepat waktu sesuai dengan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja, karena ketika memperlambat pembayaran gaji pekerjaanya maka perbuatan tersebut termasuk perbuatan *dholim* dan sangat dibenci oleh Allah dan Rosul-Nya. Untuk upaya penyelesaian ketika terjadi perselisihan dalam hukum perikatan Islam boleh dilaksanakan melalui tiga metode, yaitu jalan damai (shulh), arbitrase (tahkim), dan melalui proses pengadilan.

## **B. Saran**

Perlu adanya aturan atau sanksi pidana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menegaskan kembali akibat dari seorang pengusaha yang tidak juga membayarkan gaji, denda dan bunga atas keterlambatan pembayaran gaji pekerjanya. Karena jika tidak, maka pengusaha akan menyepelkan aturan denda dan bunga yang sudah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan. Hal ini diperlukan demi kepentingan dan ketertiban dalam suatu pekerjaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Rianto. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit, 2004
- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010
- Al-Assal, Ahmad Muhammad dan Fathi Ahmad Abdul Karim. *Sistem, Prinsip dan Tujuan Umat Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 1999
- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011
- Al-Kahlani, Muhammad bin Ismail. *Subul al-Salam Syarh Bulugh al-Marom*. Beirut: Dar Al Fikr, 1993
- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010
- An-Nabhani, Taqiyuddin. *Sistem Ekonomi Islam*. Bogor: Al-Azhar Press, 2009
- Ash-Shiddieqy, Teungku Muhammad Hasbi. *Pengantar Fiqh Mu'amalah*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2001
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007
- Busro, Achmad. *Hukum Perikatan*. Semarang: Oetama, 1985
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006
- Djumiadji. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2005
- Ghazaly, Abdul Rahman dkk. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2000
- Ibrahim, Johnny Ibrahim. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia, 2007
- Karim, Helmi Karim. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1997
- Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*. PT Citra Aditya Bakti, 2006

- Marzuki, Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2010
- Moekijat. *Administrasi Gaji dan Upah*. Bandung: Mandar Maju, 1992
- Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju, 2008
- Nawawi, Ismail. *Manajemen Konflik Industrial*. Surabaya: ITSPress, 2009
- Prinst, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1994
- Qardhawi, Yusuf. (penerjemah Zaenal Arifin). *Norma dan Etika Ekonomi Islam/ Gema Insani Press*, 1997
- Ramli, Lanny. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press, 2008
- Ridwan. *Fiqih Perburuhan*. Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007
- Ruky, Ahmad. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011
- Soedarjadi. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2009
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1985
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Intermedia, 1979
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Citra Aditya Bhakti, 1987
- Subekti. *Pokok-pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT Intermedia, 2003
- Sudarsono. *Pokok-pokok Hukum Islam*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001
- Suhendi, Hendi. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2014
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Ugo dan Pujiyo. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011
- Uwiyono, Aloysius. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014

## SUMBER HUKUM

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)

## SUMBER INTERNET

<http://www.citraislam.com/bayar-upah-sebelum-keringat-kering/d>

<http://hukumonline.com/berita/baca/lt529085a06530c/ini-beberapa-kasus-kontrak-pesepakbola-diabaikan-klub>

<https://muslim.or.id/19142-tunaikan-gaji-pegawai-sebelum-keringatnya-kering.html>

<http://www.republika.co.id/berita/koran/dialog-jumat/15/04/30/nnly478-hukum-menunda-gaji-pekerja>

<https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>



## **LAMPIRAN**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor :013/BAN-PT/Ak-X/S1/VI/2007  
Jl.Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551354 fax. (0341) 572533

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Resi Fitritama Laxsniy  
NIM : 12220109  
Jurusan : Hukum Bisnis Syariah  
Dosen Pembimbing : Khoirul Hidayah, S.H., M.H.  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Pemain Sepakbola Atas Keterlambatan Gaji  
Oleh Klub (Perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam)

No	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Kamis, 08 September 2016	Konsultasi Bab I, II	1.
2	Jumat, 16 September 2016	Revisi Bab I, II	2.
3	Senin, 03 Oktober 2016	Konsultasi Bab III, IV	3.
4	Kamis, 20 Oktober 2016	Revisi Bab III, IV	4.
5	Senin, 07 November 2016	Abstrak	5.
6	Rabu, 09 November 2016	Revisi Keseluruhan	6.
7	Jumat, 11 November 2016	ACC Keseluruhan	7.

Malang, 01 Januari 2017

Mengetahui

a.n. Dekan

Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah



Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag

NIP 19691024 199503 1 003

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

Nama : Resi Fitritama Laxsniky  
Tempat/Tanggal Lahir : Malang, 17 Maret 1994  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Adi Dharma Rt 24 Rw 03 Dsn  
Mentaraman Kec Pagelaran Kab Malang  
Nomor Telepon : 082337233727  
Riwayat Pendidikan : 1. SDN Pagelaran 01 : Tahun 2000-2006  
2. SMP Al-Izzah Islamic  
Boarding School Batu : Tahun 2006-2009  
3. MAN 3 Malang : Tahun 2009-2012